

COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS



EVALUACIÓN INTEGRAL

LIBRO III

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas

Modelo Educativo



LIBRO III

2018

TGrI César Merizalde Pavón

Jefe del Comando Conjunto de las FF. AA.

GRAB Luis Altamirano Junqueira

Director de Educación y Doctrina Militar

Equipo técnico

GRAB Luis Altamirano Junqueira

TCRN de EM Miguel Iturralde Maya

MAYO Juan Zapata Guerrero

CAPT Edwin Albán Jaramillo

TNNV-AV Diego Espinel Garzón

CAPT José Vistín Orta

SGOP Ángel Cevallos Suárez

SGOS Francisco Gutiérrez Moscoso

CBOS Priscila Paredes Guanín

Dr. Raúl Lira i Morel

Ing. Fabián Jaramillo Campaña Mgtr.

Lic. Magdalena Ordóñez Herrera Mgtr.

Colaboradores

Fuerza Terrestre

TCRN CSM Freddy Vásquez

Mgtr. Víctor Teneda

Fuerza Naval

CPFG-EM Ángel Moreno

Lic. Ingrid Klare Mgtr.

Ing. Lioubov Tkatchenko

Fuerza Aérea

MAYO Téc. Avc. William Vizuete

CAPT Esp. Avc. Mario Iles

Quito, 2018

Índice

Evaluación integral	8
Construcción del sistema de evaluación	8
Instrumento escalar	9
Identificación y conceptualización de los ámbitos sujetos a evaluación	9
Identificación y peso porcentual de los informantes	11
Identificación, conceptualización e indicadores de las dimensiones	11
Valoración de indicadores	13
Construcción de la curva ideal	14
Procesamiento de la información	15
Estándares de calidad	18
Informe y plan de mejoras	25
Evaluación del instituto	25
Dimensiones de la evaluación	26
Evaluación externa (in situ)	35
Evaluación curricular	41
Dimensiones de la evaluación curricular	41
Proceso de evaluación del currículo	42
Evaluación del docente	51
Dimensiones de la evaluación del docente	51
Proceso de evaluación del docente	51
Evaluaciones académicas de ingreso a los cursos	57
Lineamientos para las evaluaciones académicas de ingreso	57
Categorías del diseño del proceso evaluativo de ingreso	58
Grados de dificultad de las preguntas o ejercicios	59
Distribución referencial de preguntas para la evaluación de ingreso	59
Evaluación del aprendizaje	61
Evaluación de las cualidades militares (solo para formación)	61
Características de la evaluación del aprendizaje en el sistema modular	67
Evaluación del aprendizaje a través del sistema de tareas	67
Recuperación del aprendizaje	83
Aviso de recuperación del aprendizaje	85
Aviso de bajo rendimiento	85
Proceso de reclamo	86
Tiempos de los procesos de pedido, análisis y aplicación de instrumentos de evaluación del aprendizaje	86

Investigación pedagógica	88
Propósitos	88
Responsable	88
Intervención psicopedagógica	88
Estructura funcional de la sección Intervención Psicopedagógica	89
Funciones generales	89
Concepción psicológica	91
Procedimientos	93
La evaluación psicopedagógica	103
Glosario de términos	109

Índice de tablas

Tabla 1. Informantes para la aplicación de los instrumentos escalares	11
Tabla 2. Dimensiones a evaluar en los ámbitos	12
Tabla 3. Conceptualización de las dimensiones del ámbito Instituto.	12
Tabla 4. Ejemplo de indicadores	13
Tabla 5. Escalas de valoración de indicadores	13
Tabla 6. Ejemplo de valoración óptima de indicadores	13
Tabla 7. Ejemplo de una tabla de indicadores para la curva ideal	14
Tabla 8. Estándares de calidad	19
Tabla 9. Categorías de calificación de distancias	19
Tabla 10. Ejemplo del cálculo del estándar de calidad de una dimensión	20
Tabla 11. Valores de estándar de calidad	20
Tabla 12. Cálculo de la calificación parcial del ámbito instituto	21
Tabla 13. Calificación final del ámbito instituto	22
Tabla 14. Rango de distancia de los indicadores	25
Tabla 15. Ejemplo de indicador y evidencia	40
Tabla 16. Instrumento de la evaluación curricular	43
Tabla 17. Instrumentos de evaluación al docente	52
Tabla 18. Categorías de la evaluación de ingreso	58
Tabla 19. Distribución referencial de preguntas para la evaluación de ingreso	60
Tabla 20. Niveles de inglés para el personal militar	60
Tabla 21. Instrumento de evaluación de las cualidades del aspirante	61
Tabla 22. Tabla de correlación para evaluación de cualidades militares	62
Tabla 23. Comportamiento esperado del alumno militar	70
Tabla 24. Ejemplo de cálculo de la actitud andragógica	72
Tabla 25. Ejemplo de cálculo del promedio de la actitud andragógica	72
Tabla 26. Ejemplo de cálculo de punto/décimas perdidas en actitud andragógica	73
Tabla 27. Ejemplo de cálculo de la nota final de actitud andragógica	73
Tabla 28. Instrumento de coevaluación para el alumno	74
Tabla 29. Tabla de correlación para evaluación de competencias transversales	75
Tabla 30. Ejemplo del cálculo de coeficientes	82
Tabla 31. Ejemplo del cálculo de nota ponderada	82
Tabla 32. Ejemplo de cálculo de la nota final de los módulos	83
Tabla 33. Componentes para la evaluación psicopedagógica	103
Tabla 34. Calificación	104
Tabla 35. Capacidades mentales de los candidatos a alumnos	104
Tabla 36. Personalidad del candidato a alumno	105
Tabla 37. Proceso de selección	105
Tabla 38. Descripción de las capacidades mentales	106
Tabla 39. Descripción de la personalidad	106

Índice de figuras

Figura 1. Evaluación integral	10
Figura 2. Ejemplo de patrón de curva ideal	15
Figura 3. Rangos de distancia	16
Figura 4. Promedio real	16
Figura 5. Procesamiento de resultados	17
Figura 6. Ejemplo de comparación de curvas	18
Figura 7. Cálculo del estándar de una dimensión	21
Figura 8. Cálculo del estándar de un ámbito	23
Figura 9. Síntesis del proceso de evaluación del instituto	24
Figura 10. Proceso de evaluación institucional	25
Figura 11. Ejemplo de distancia	41
Figura 12. Línea de tiempo del proceso de evaluación curricular	43
Figura 13. Proceso de evaluación del docente	52
Figura 14. Muestra proporcional de preguntas o ejercicios	60
Figura 15. Evaluación de las cualidades militares	63
Figura 16. Ejemplo de evaluación de cualidades militares	63
Figura 17. Ejemplo de nota final de evaluación de cualidades militares	64
Figura 18. Evaluación del sistema de tareas	67
Figura 19. Tareas no acreditadas	68
Figura 20. Parámetros de los componentes de la actividad integradora	69
Figura 21. Ejemplo del cálculo de la nota final del módulo	74
Figura 22. Ejemplo evaluación de las competencias transversales grupales	76
Figura 23. Ejemplo de cálculo con indicador totalmente de acuerdo	76
Figura 24. Ejemplo de cálculo con indicador en desacuerdo.	77
Figura 25. Ejemplo de cálculo con indicador totalmente en desacuerdo	77
Figura 26. Ejemplo de cálculo de la calificación del indicador	78
Figura 27. Ejemplo de cálculo de nota de coevaluación del alumno en módulo	78
Figura 28. Ejemplo del cálculo de la nota final de la coevaluación	79
Figura 29. Ejemplo del cálculo del rendimiento académico del curso	83
Figura 30. Cálculo de la nota final para casos de recuperación del aprendizaje	85
Figura 31. Cronograma (instrumentos de evaluación del aprendizaje)	86
Figura 32. Diagrama del flujo de procesos de la evaluación	87



**COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR**

RESOLUCIÓN N° 18 - DIEDMIL - b - 001

César Merizalde Pavón
Teniente General
JEFE DEL COMANDO CONJUNTO FF.AA.

CONSIDERANDO:

- Que la Dirección de Educación y Doctrina Militar, con base en lo aprobado en sesión COMACO No. CC.FF.AA - SG - A - 2018 - 001 - 0 realizada el Viernes 09 marzo de 2018, donde se resolvió aprobar el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018.
- Que el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018, ha sido elaborado por una Comisión designada por el COMACO, y ha tenido un proceso de revisión y validación desde septiembre de 2017 hasta febrero de 2018, por parte de los Comandos Generales de cada Fuerza a través de los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina e Institutos de Educación Militar de las Fuerzas Armadas.
- Que el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018, ha cumplido con todas las fases del proceso de elaboración, revisión, actualización, socialización y producción.

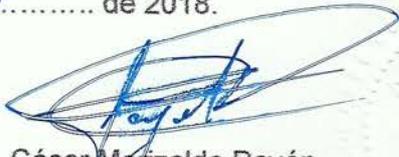
RESUELVE:

Art.1. Expedir el "Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018"

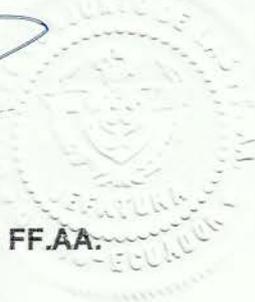
Art. 2. Derogar los modelos educativos que hayan sido publicados con anterioridad a la aprobación del presente Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018.

PUBLÍQUESE Y COMUNÍQUESE

Dado, en la Jefatura del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en Quito a los 09 días del mes de Marzo de 2018.


César Merizalde Pavón
Teniente General

JEFE DEL COMANDO CONJUNTO FF.AA.



Evaluación integral

Es el procedimiento de medición de la calidad de la gestión educativa en sus diferentes ámbitos de acción, actores (informantes) y procesos del Sistema de Educación Militar, que posibilita el procesamiento de datos, establecimiento de hipótesis, formalización de problemas como bases para la investigación académica y científica.

Para la optimización del proceso de evaluación integral, se establece como prerrequisito, en cada instituto de educación militar, la existencia de un sistema o herramienta informática que posibilite la aplicación en línea de la evaluación y propenda a la automatización de resultados, análisis estadísticos y toma de decisiones.

El Comando/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza enviará anualmente a la Dirección de Educación y Doctrina Militar (DIEDMIL) un informe ejecutivo de gestión académica, que consolidará la evaluación integral de los institutos de educación militar y contendrá, además, el resumen de los planes de mejoras, información que le servirá de referencia al Departamento de Educación Militar de la DIEDMIL durante el proceso de seguimiento y control del Comando/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza.

Construcción del sistema de evaluación

La evaluación utilizará como herramienta de recolección de información los denominados; **instrumentos escalares**.

El proceso de elaboración de estos instrumentos, requiere de los siguientes pasos:

1. Identificación y conceptualización de ámbitos
2. Identificación de los informantes a quienes se les aplicará los instrumentos escalares
3. Identificación, conceptualización e indicadores de las dimensiones de cada ámbito
4. Valoración de indicadores
5. Construcción de la curva ideal
6. Formato del instrumento escalar
7. Procesamiento de la información
8. Cálculo de estándares
9. Plan de mejora

Instrumento escalar

El instrumento escalar corresponde a una derivación de los denominados índices y escalas de la sociología aplicada, que calcula aspectos o dimensiones que generalmente son de difícil aprehensión cuantitativa. Este instrumento escalar opera de acuerdo con los procedimientos detallados anteriormente. El informante debe valorar la afirmación (indicador) en la escala

establecida, en el marco de un estímulo y una respuesta; por lo tanto, un instrumento escalar no es una entrevista o encuesta. El informante por su naturaleza es un evaluador que emitirá su criterio con base en la afirmación establecida, basándose para ello a su propia experiencia.

Identificación y conceptualización de los ámbitos sujetos a evaluación

Los ámbitos a evaluar dentro del proceso educativo tienen la siguiente conceptualización:

Instituto

Estructura organizacional dinámica capaz de desarrollar innovaciones educativas, dotada de un sistema de información interna y externa, que permite la generación de conocimientos para la solución de problemas de la sociedad civil y militar.

Currículo

Instrumento de planificación y control del proceso educativo que permite la transferencia de conocimiento de acuerdo con una organización específica, que desarrolla competencias, haciendo posible que los recursos, la enseñanza y la relación con el puesto ocupacional se concreten y se resuelvan problemas reales contextualizados, mediante propuestas pedagógicas lúdicas.

Docente

Constatación de la transferencia sistémica, entre el docente y el discente, de conocimientos, habilidades y valores, que permita la generación colectiva de nuevos conocimientos; estableciendo en la práctica, que la razón de la enseñanza sea el aprendizaje.

Ingreso al curso

Es la verificación de los requisitos básicos estipulados en los perfiles profesionales de cada Fuerza, y específicos de acuerdo a cada instituto de educación militar, teniendo como propósito asegurar que los alumnos dispongan de los prerequisites necesarios para desarrollar un curso presencial.

Aprendizaje

Cambio de conducta del alumno con base en la experiencia, por medio de la aprehensión del conocimiento a través de técnicas y métodos pedagógicos que evidencian la comprensión y la aplicación en la resolución de problemas contextualizados, generando actitudes y comportamientos dentro y fuera de los espacios académicos.

Su propósito es la verificación del desarrollo y aplicación de las competencias alcanzadas por el alumno, basado en la aprobación de un sistema de tareas (tarea formadora, tarea integradora, actividad

integradora del módulo y producto integrador del curso).

La evaluación del aprendizaje por medio de instrumentos escalares considerará al término aprendizaje como: las habilidades y capacidades formales que responden a la doctrina, que otorgan el carácter de militar al alumno y que articulan esas mismas características por medio de valores y actitudes en el hacer y en el convivir. Se aplicará en la evaluación de las cualidades militares del aspirante a oficial o tropa y en la evaluación de las competencias transversales grupales de los alumnos militares dentro de cada

módulo en los cursos; no así en la evaluación de las otras actividades de aprendizaje del sistema de educación modular.

El siguiente gráfico detalla lo expresado:

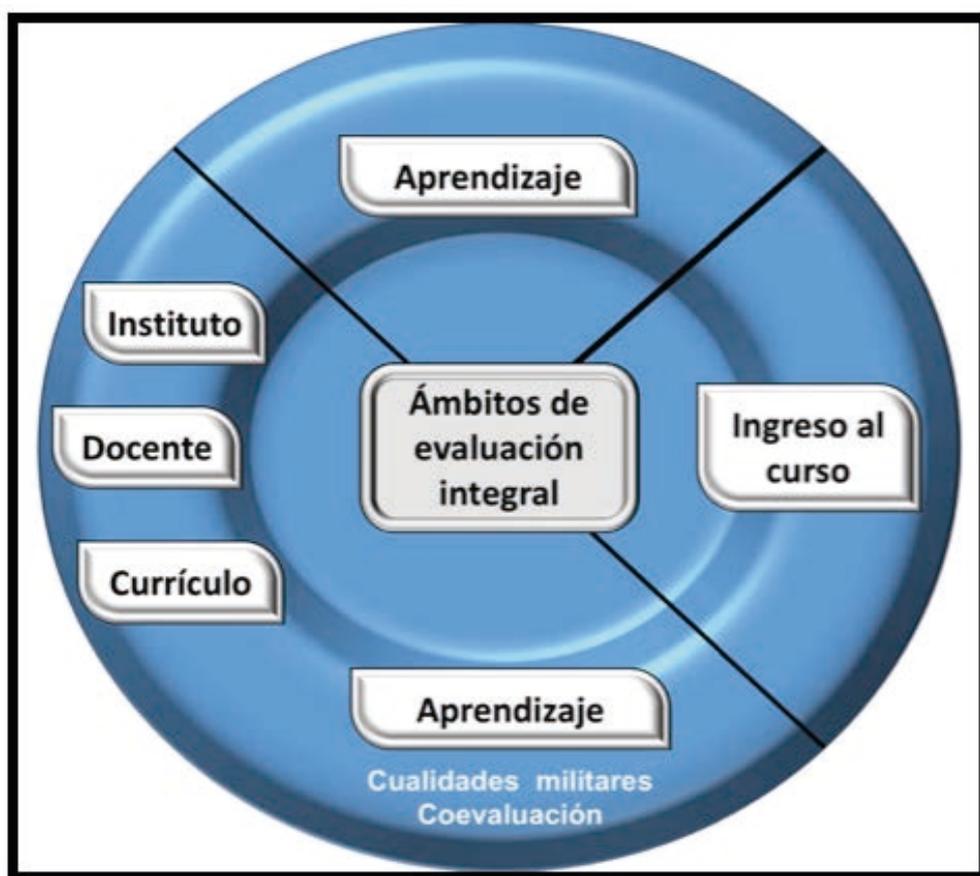


Figura 1. Evaluación integral

Identificación y peso porcentual de los informantes para los instrumentos escalares

Los informantes, son aquellas personas involucradas en del proceso educativo a quienes se les aplicará el instrumento escalar de evaluación (codificado) de acuerdo con el ámbito. Cada instrumento tiene un porcentaje específico para el cálculo de los resultados, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1. Informantes para la aplicación de los instrumentos escalares

Ámbito de aplicación	Código del instrumento	Informantes para los instrumentos escalares	Peso %
Instituto	EI-01	Director/subdirector/jefes departamentales	30%
	EI-02	Docente (civiles y/o militares por selección aleatoria)	15%
	EI-03	Alumno militar (20% de cada curso)	15%
	EI-04	Delegado DIEDMIL/CEDMT/DIGEDO/COED	40%
Currículo	EC-01	Jefe/responsable de curso	20%
		Coordinador del módulo o académico (de cada módulo)	10%
	EC-02	Docente	15%
		Alumno militar (100% del curso)	15%
	EC-03	Egresado (50% del curso hasta un año de graduado)	20%
	EC-04	Jefe inmediato	20%
Docente	ED-01	Delegado Departamento de Evaluación o coordinador académico	20%
		Docente (autoevaluación)	10%
		Comité de módulo (coevaluación)	20%
	ED-02	Alumno militar (100%)	50%
Aprendizaje	EA-01	Aspirantes (autoevaluación)	100%
	EA-02	Alumnos militares (coevaluación)	100%

Nota: El instrumento EA-01 se aplicará a los aspirantes a oficial o tropa y el instrumento EA-02, a los alumnos militares de los otros procesos. En el caso del instrumento ED-01 en aquellos institutos que no tengan posibilidad de formar el Comité de módulo, la coevaluación del docente se llevará a cabo utilizando una estrategia viable, sin perder de vista el carácter filosófico y práctico de esta evaluación.

Identificación, conceptualización e indicadores de las dimensiones de cada ámbito

A continuación, se detalla el proceso para la identificación de las dimensiones de cada ámbito, su conceptualización e indicadores de cada uno de ellos.

Identificación de dimensiones

De acuerdo con la conceptualización del ámbito, se identifican las dimensiones inmersas en él, las que constituyen categorías susceptibles de evaluación, teniendo cada una de ellas una ponderación respecto al valor total.

En el presente modelo las dimensiones de evaluación de cada ámbito son:

Tabla 2. Dimensiones a evaluar en los ámbitos

Ámbitos a evaluar	Dimensiones de los ámbitos	Peso %
Instituto	• Estructura organizacional	40%
	• Sistema de información	15%
	• Investigación y generación del conocimiento	25%
	• Vinculación con la sociedad (formación) (*)	20%
	• Innovación educativa +10 (*)	10%
Currículo	• Recursos	20%
	• Estructura curricular	50%
	• Relación entre el curso y puesto ocupacional	30%
Docente	• Relación docente-alumno	20%
	• Docente investigación	35%
	• Enseñanza/aprendizaje	45%
Aprendizaje Cualidades militares	• Lealtad	25%
	• Espíritu militar	25%
	• Disciplina	25%
	• Honor	25%
Aprendizaje Coevaluación grupal	• Convivencia	20%
	• Valores	10%
	• Trabajo	20%
	• Productividad	40%
	• Relaciones sociales	10%

Nota: La dimensión vinculación con la sociedad es solo para formación; en los otros procesos, este porcentaje se adicionará a la dimensión Innovación educativa

Conceptualización de dimensiones

El concepto de cada dimensión ha sido elaborado considerando sus características específicas a fin de identificar sus indicadores.

Como ejemplo, se detalla únicamente la conceptualización de las dimensiones del ámbito Instituto.

Tabla 3. Conceptualización de las dimensiones del ámbito Instituto.

Ámbito	Dimensión	Conceptualización dimensión
Instituto	Estructura organizacional	Es la relación sistémica que existe entre el personal directivo, administrativo, docente y alumno militar de un instituto de educación militar, que trabaja en conjunto apoyado de recursos financieros, logísticos y tecnológicos permitiendo el logro de la misión del instituto.
	Sistema de información	Se define a la elaboración, procesamiento, socialización, aplicación práctica en el aula, almacenamiento de la información y la gestión académica y administrativa, a través de las tecnologías de información y comunicación, que permitan el normal cumplimiento de las actividades académicas.
	Investigación y generación del conocimiento	Se entiende como las políticas y lineamientos que aseguren los recursos para evidenciar, a través de planes, los proyectos, la generación de conocimiento y la investigación en el campo científico, académico y doctrinario.
	Vinculación con la sociedad (formación)	Es la gestión educativa como una responsabilidad social, por medio de proyectos reales y contextualizados, para la solución de problemas de la sociedad.
	Innovación educativa	Entendida como la incorporación de paradigmas, prácticas y recursos tecnológicos, que permitan la transformación de un modelo educativo tradicional a uno que responda a los requerimientos de la actualidad.

Indicadores

Es parte estructural de una dimensión la que, expresada como afirmación, será valorada por un informante en una escala que permitirá identificar rangos de calidad.

Las dimensiones al ser conceptos amplios no se pueden evaluar directamente, de ahí la necesidad de identificar indicadores que puedan ser medidos y que deben ser redactados como afirmaciones. Ejemplo, a partir del concepto de la dimensión investigación y generación del conocimiento del ámbito de aplicación, se generan sus indicadores.

Tabla 4. Ejemplo de indicadores

Dimensión Investigación y generación del conocimiento	
<u>(Concepto. Se entiende como las políticas y lineamientos que aseguren los recursos para evidenciar, a través de planes, proyectos, la generación de conocimiento e investigación en el campo científico, académico y doctrinario).</u>	
Cód.	Indicadores
15	Las políticas existentes no potencian el desarrollo de los niveles de investigación.
16	La asignación presupuestaria da prioridad a las actividades destinadas a la investigación.
17	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.
18	La generación de proyectos investigativos resuelve problemas ajenos a la realidad.

Valoración de indicadores

Los indicadores tienen los siguientes valores escalares:

Tabla 5. Escalas de valoración de indicadores

-2 Totalmente en desacuerdo	-1 En desacuerdo	0 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1 De acuerdo	2 Totalmente de acuerdo
--	----------------------------	---	------------------------	--------------------------------------

Se debe considerar que los extremos de la escala están relacionados a patrones positivos y negativos, es decir, las afirmaciones que se desplacen a menos dos (-2) son aquellas respuestas que no corresponden a la misión del instituto y las dos (2), aquellas que responden a la misión del instituto.

Ejemplo

Tabla 6. Ejemplo de una tabla de indicadores para la curva ideal

Ord.	Indicadores escalares	Valoración óptima
15	Las políticas existentes no potencian el desarrollo de los niveles de investigación.	-2 Totalmente en desacuerdo
16	La asignación presupuestaria da prioridad a las actividades destinadas a la investigación.	+2 Totalmente de acuerdo
17	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.	+2 Totalmente de acuerdo
18	La generación de proyectos investigativos resuelve problemas ajenos a la realidad.	-2 Totalmente en desacuerdo

El indicador n.º 15 es claramente -2; en teoría, las políticas deben potenciar en sus diferentes niveles el desarrollo de la investigación.

El indicador n.º 16 de este ejemplo tiene una valoración +2, se supone que la asignación presupuestaria en un instituto militar, en donde la investigación es un eje transversal, debe ser prioritaria.

En el indicador n.º 17; los espacios, herramientas y recursos para la investigación que dispone el instituto deben responder a las necesidades del usuario, y como la afirmación responde a esa lógica es +2.

En el indicador n.º 18, se determina la necesidad de que la generación de proyectos de investigación, resuelvan problemas reales, por tanto, la valoración de este indicador es -2.

Construcción de la curva ideal

El valor ideal de un indicador, lo define el instituto de educación militar; de acuerdo con su misión establece la condición óptima de los indicadores. Al representar en forma gráfica los valores ideales esperados, se genera una curva que sería la curva ideal.

Así, la curva ideal se elabora como se detalla:

1. En la tabla 7 los indicadores están ordenados por su numeral correlativo, del 15 al 18.

Tabla 7. Ejemplo de una tabla de indicadores para la curva ideal

Ord.	Indicadores escalares	Valoración óptima
15	Las políticas existentes no potencian el desarrollo de los niveles de investigación.	-2 Totalmente en desacuerdo
16	La asignación presupuestaria da prioridad a las actividades destinadas a la investigación.	+2 Totalmente de acuerdo
17	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.	+2 Totalmente de acuerdo
18	La generación de proyectos investigativos resuelve problemas ajenos a la realidad.	-2 Totalmente en desacuerdo

2. Para graficar de tal manera que se pueda apreciar una curva de fácil comparación con los datos reales, se ordenan los datos según los valores óptimos de -2; a 2.

3. La gráfica se establece en un plano cartesiano mediante la unión de los puntos -2 a 2; la curva ideal **servirá de referencia para la comparación** con los resultados reales.

Se reitera que el orden de los datos agrupados de -2 a 2 facilita la construcción y comparación de la curva real con la ideal.

Este ejercicio de construcción de la curva ideal permite la comparación de los datos reales.

Según los datos del ejemplo, la curva ideal sería la siguiente:

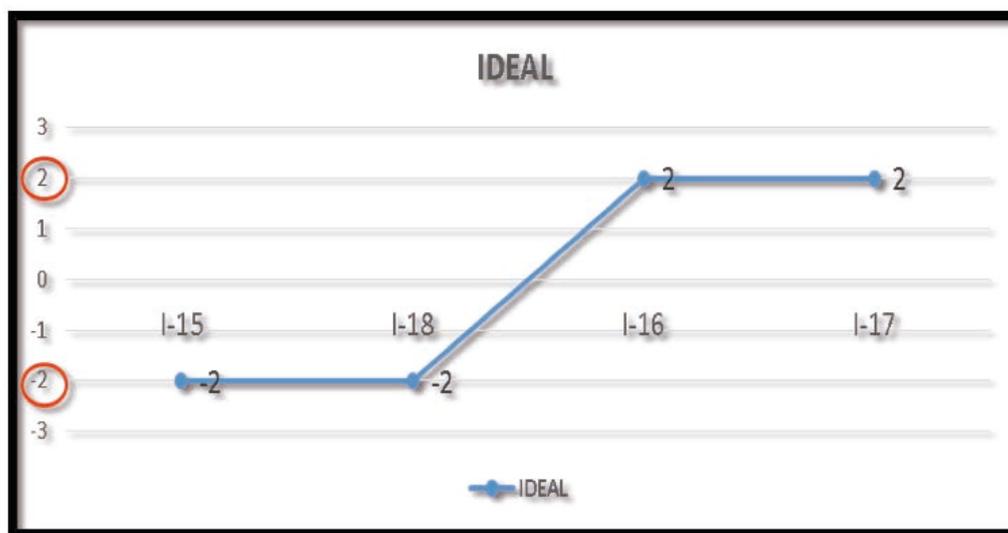


Figura 2. Ejemplo de patrón de curva ideal

Nota: El orden del instrumento se mantiene, pero en la curva ideal se agrupan los datos de -2 a 2 a fin de evitar una curva quebrada que afectaría la comparación gráfica.

Procesamiento de la información

El procesamiento de la información se realiza teniendo como insumos los gráficos comparativos de las curvas, que permiten elaborar cuadros de frecuencias y desviaciones, obteniendo resultados para la toma de decisiones.

En el procesamiento de la información es necesario:

- Elaborar rangos de distancia que permitan identificar el comportamiento real, respecto al ideal en término de acercamiento o alejamiento a lo óptimo.
- Determinar valores de coincidencia, tolerancia y críticos.
- Permitir con mayor precisión identificar los “puntos rojos” de inmediata atención.

Rangos de distancia

Son valores que se aplican únicamente a cada indicador señalando la distancia existente entre el promedio real y el valor ideal.

Se calcula determinando el valor absoluto (número sin signo) de la resta entre el promedio real y el ideal. Ejemplo:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2	Nº	INVESTIGACIÓN Y GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	PROMEDIO REAL	DISTANCIA CON EL IDEAL
3	I-15	Las políticas institucionales no potencian el desarrollo de los niveles de la investigación.	↓ -2	11	11	2	3	0	27	-1,111	0,889

Función en Excel: = ABS (J-C3)
Se utiliza la función ABS para obtener un número absoluto (sin signo)

Promedio Real - Ideal = Distancia
-1,111 - (-2) = 0,889

Figura 3. Rangos de distancia

El **promedio real** es la sumatoria de cada una de las frecuencias, multiplicada por su valor escalar y dividida por el número de informantes.

J3 $= (D3 * \$D\$2 + E3 * \$E\$2 + F3 * \$F\$2 + G3 * \$G\$2 + H3 * \$H\$2) / I3$

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2	Nº	INVESTIGACIÓN Y GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	PROMEDIO REAL	DISTANCIA CON EL IDEAL
3	I-15	Las políticas institucionales no potencian el desarrollo de los niveles de la investigación.	↓ -2	11	11	2	3	0	27	-1,111	0,889

Figura 4. Promedio real

Al trabajar con valores polares (-2 y +2) la resta de estos números debe dar cero. El valor cero corresponde a calidad total, a menor distancia entre el promedio real y el valor ideal estará más cerca de la calidad esperada.

Una vez reconocido el concepto de lo que es distancia y cómo se calcula es necesario establecer rangos para determinar qué intervalo se puede asumir como coincidente al valor ideal, cuáles son los rangos tolerables y los críticos; por tanto, se establecen los siguientes rangos y sus valores:

Valor de coincidencia

Son aquellos valores que, una vez realizada la resta entre el valor ideal y el promedio real del colectivo a evaluar, su resultado es cercano al valor cero, estableciéndose como rango de coincidencia los datos que oscilen dentro de 0 – 0,90.

Valor de tolerancia

Son aquellos valores que, una vez realizada la resta entre el valor ideal y el real del colectivo a evaluar, su resultado es medianamente distante al valor cero, estableciéndose que el rango de tolerancia oscile dentro de 0,91 – 1,70.

Valor crítico

Son aquellos valores que, una vez realizada la resta entre el valor ideal y el promedio real del colectivo a evaluar, su resultado es claramente distante al valor cero, estableciéndose como valor crítico los valores superiores a 1,71.

Siguiendo con el ejemplo y considerando que este instrumento escalar ha sido aplicado a 27 personas, los resultados serían los siguientes:

EJEMPLO		Rangos de Distancia						Coincidencia	0 – 0,90	Tolerancia	0,91 – 1,70	Crítico	1,71 +
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
N°	INVESTIGACIÓN Y GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	PROMEDIO REAL	DISTANCIA CON EL IDEAL			
3	I-15 Las políticas institucionales no potencian el desarrollo de los niveles de la investigación.	↓ -2	11	11	2	3	0	27	-1,111	✓ 0,889			
4	I-18 La generación de planes y proyectos investigativos resuelven problemas ajenos a la realidad militar.	↓ -2	9	6	0	8	4	27	-0,296	⚠ 1,704			
5	I-16 La asignación presupuestaria da prioridad a las actividades destinadas a la investigación.	↑ 2	10	11	1	3	2	27	-0,889	✖ 2,889			
6	I-17 Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.	↑ 2	0	2	2	12	11	27	1,185	✓ 0,815			

Figura 5. Procesamiento de resultados

Explicación del contenido del gráfico de los resultados

- La columna A señala el código del indicador.
- En la columna B se encuentran los indicadores (redactados como afirmaciones) a evaluar.
- La columna C indica el valor ideal de esa afirmación, que corresponde a un consenso institucional.
- De la columna D hasta la H corresponde a la distribución de frecuencias de los valores asignados por los 27 informantes.
- La columna I se refiere al número total de informantes.
- La columna J es el promedio real existente, arrojado a ese indicador.
- En la columna K se sitúan las desviaciones con relación al valor ideal, de acuerdo con los rangos establecidos.

En esta tabla se visualiza que el primer dato (0,889) se encuentra dentro del valor de coincidencia; por tanto, está identificado con un visto verde. El segundo dato (1,704) está dentro del valor de tolerancia, alejado del valor ideal y que se le señala con un punto amarillo; por último, tenemos el dato distancia (2,889), que se lo identifica como valor crítico con un punto rojo de alerta que requiere atención inmediata.

La valoración de este colectivo genera dos curvas: una curva real, que puede ser comparada con la segunda que es la ideal, como se señala a continuación:

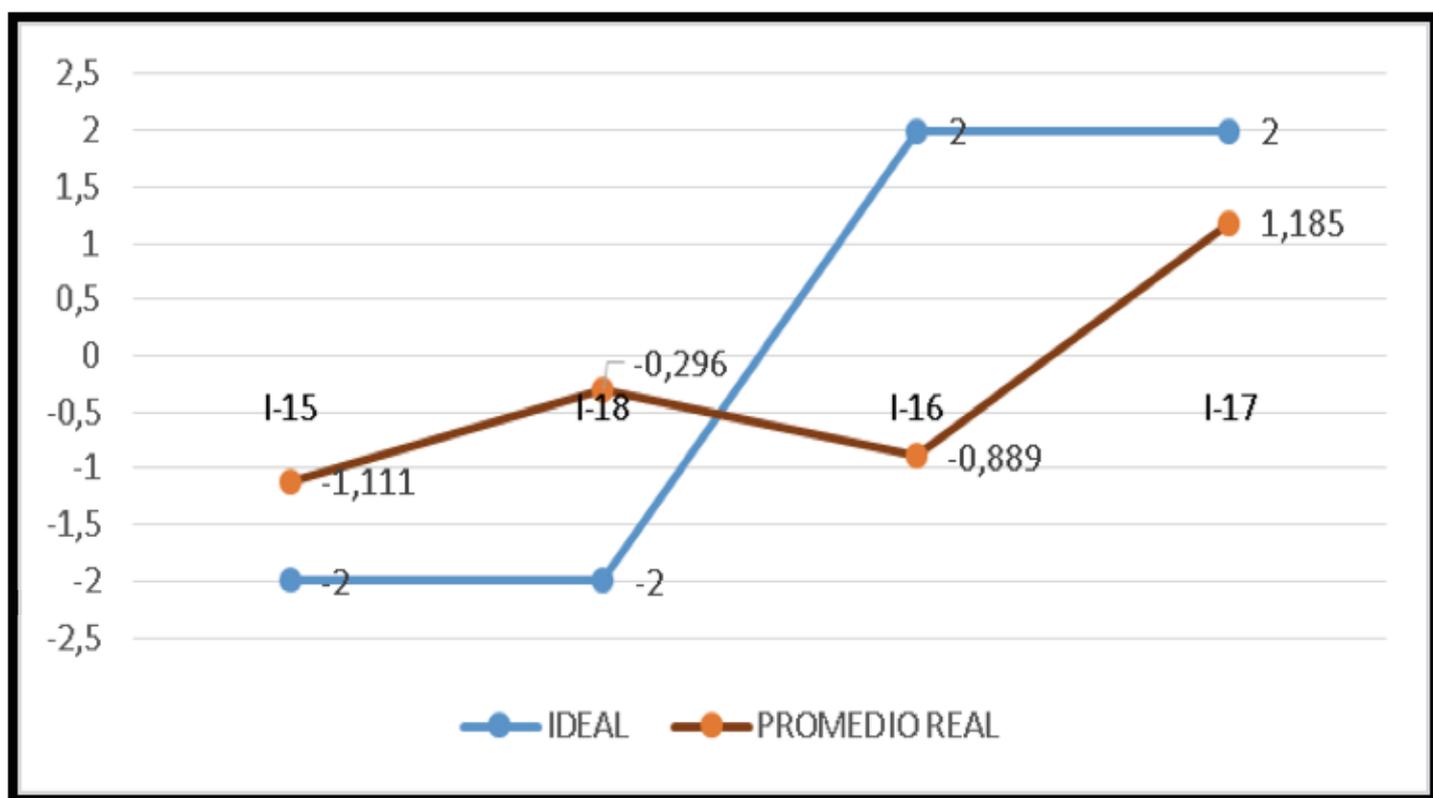


Figura 6. Ejemplo de comparación de curvas

- El trazado azul representa la curva ideal de los indicadores a evaluar.
- El trazado rojo representa el movimiento de las respuestas de los informantes.

Todo el proceso anterior tiene como propósito evidenciar en qué situación se encuentran los indicadores escalares de cada dimensión, por medio de distancias, las que determinan categorías (coincidente, tolerante y crítica).

Para conocer en qué nivel se encuentra la dimensión y el ámbito en general se han establecido estándares de calidad.

Estándares de calidad

La evaluación tendrá estándares de calidad que reflejen el nivel de cumplimiento de los objetivos, los que serán generados por el estado de situación de las dimensiones y ámbitos a evaluar, que son:

- **Satisfactorio.** Representa el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- **Medianamente Satisfactorio.** Representa el cumplimiento parcial de los objetivos establecidos.
- **Insatisfactorio.** No cumple con los objetivos establecidos.

Cada estándar de calidad cuenta con una calificación que estará dentro de los siguientes rangos:

Tabla 8. Estándares de calidad

Estándar de calidad (EC)	Calificación
Satisfactorio	20.000 – 17,500
Medianamente Satisfactorio	17,499 – 16,499
Insatisfactorio	16,498- 14.498

Los rangos establecidos para la calificación de los estándares de calidad responden a una convención en donde:

Al límite superior de la calificación del estándar satisfactorio (20,000) se le resta 2,5 puntos, dando como resultado el rango mínimo 17,500.

Al límite superior de la calificación del estándar Medianamente Satisfactorio (17,499) se le resta 1 punto, dando como resultado el rango mínimo 16,499.

Al límite superior de la calificación del estándar Insatisfactorio (16,498) se le resta 2 puntos, dando como resultado el rango mínimo 14,498.

Cálculo de los estándares

Para calcular el estándar de calidad de una dimensión, se seguirán los siguientes pasos:

1. Asignar la calificación que le corresponda a las distancias de cada indicador, siendo el cálculo el siguiente:
 - La calificación de un indicador con una distancia coincidente se calcula a partir de la suma de los umbrales del estándar de calidad satisfactorio y su resultado dividido para 2.
 - La calificación de la distancia de un indicador tolerante se calcula a partir de la suma de los rangos del estándar de calidad medianamente satisfactorio y su resultado dividido para 2.
 - La calificación de la distancia de un indicador crítico se calcula a partir de la suma de los umbrales del estándar de calidad insatisfactorio y su resultado dividido para 2.

Tabla 9. Categorías de calificación de distancias

Distancia de indicador	Fórmula de calificación de la distancia	Calificación distancia
Coincidente (C)	$20,000 + 17,500/2$	18,750
Tolerante (T)	$17,499 + 16,499/2$	16,999
Crítico (Cr)	$16,498 + 14,498/2$	15,498

2. Sumar las calificaciones de las distancias de todos los indicadores de la dimensión.

Tabla 10. Ejemplo del cálculo del estándar de calidad de una dimensión

Dimensión: Investigación y generación conocimiento		Distancia	Calificación
15	Las políticas existentes no potencian el desarrollo de los niveles de investigación.	C	18,750
18	La generación de proyectos investigativos resuelve problemas ajenos a la realidad.	T	16,999
16	La asignación presupuestaria da prioridad a las actividades destinadas a la investigación.	Cr	15,498
17	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.	C	18,750
Total de suma calificaciones			69,997

3. Dividir el total de la suma de calificaciones para el número de indicadores.

$$69,997 / 4 = 17,499$$

4. Verificar a qué rango de los estándares pertenece el resultado y de acuerdo con ello asignar el estándar correspondiente.

Tabla 11. Valores de estándar de calidad

Estándar de calidad (EC)	Calificación
Satisfactorio	20.000 – 17,500
Medianamente satisfactorio	17,499 – 16,499
Insatisfactorio	16,498- 14.498

$$\text{Estándar de calidad} = \frac{(18,750 + 16,999 + 15,498 + 18,750)}{4} = \frac{69,997}{4} = 17,499$$

Medianamente satisfactorio

La figura siguiente detalla de forma gráfica el proceso para el cálculo del estándar de una dimensión.

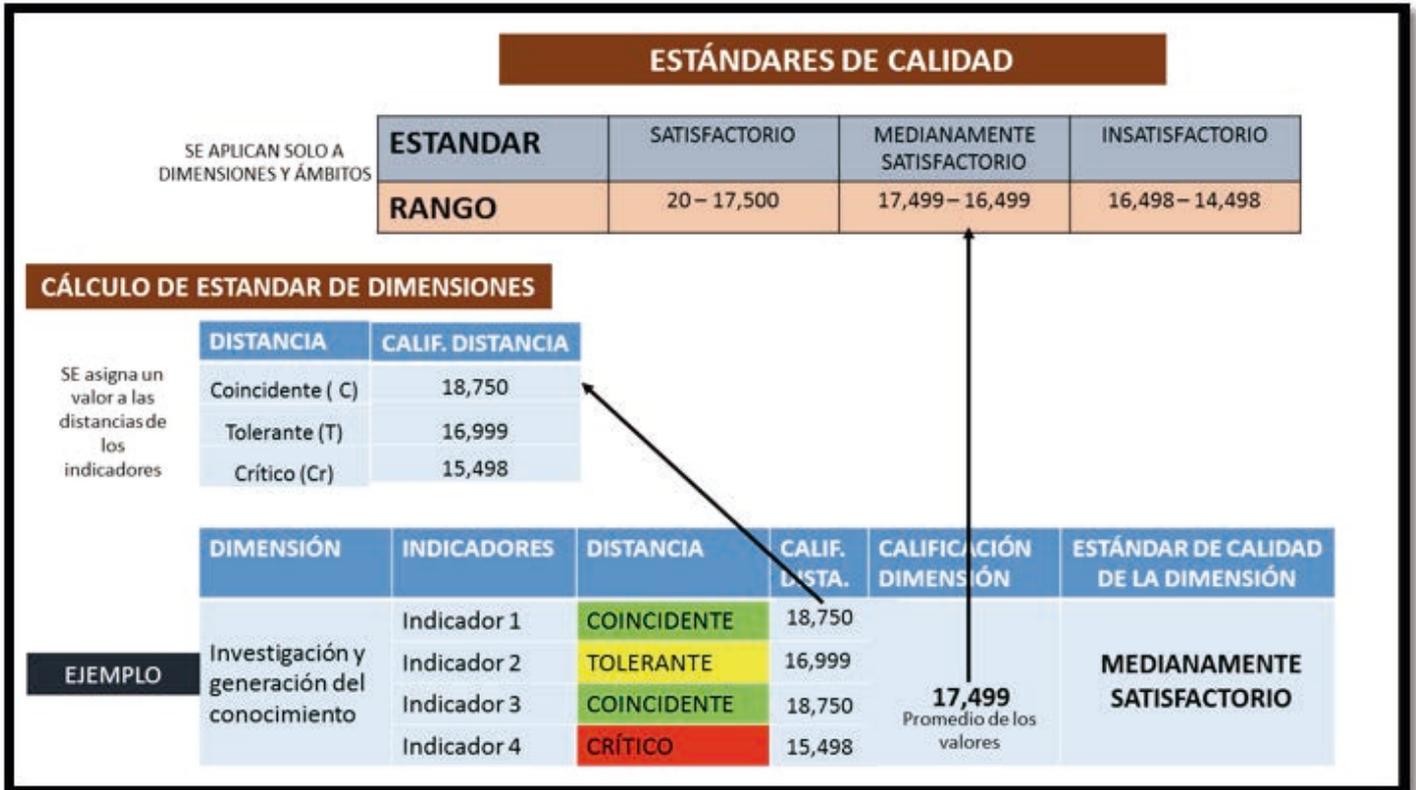


Figura 7. Cálculo del estándar de una dimensión

Para calcular el estándar de calidad de un ámbito, debemos seguir los siguientes pasos:

1. Consolidar por informante, la calificación de cada dimensión del ámbito respectivo.
2. Colocar el peso porcentual de cada dimensión.
3. Calcular la nota ponderada de cada dimensión, esto se logra multiplicando la calificación de la dimensión por su peso porcentual.
4. Sumar por informante las notas ponderadas de las dimensiones.
5. Colocar el peso porcentual de cada informante.
6. Calcular la calificación parcial del ámbito (es parcial por cuanto constituye la calificación de un informante).

A continuación presentamos una tabla que refleja todo el proceso hasta el paso 6 (Calificación parcial del ámbito).

Tabla 12. Cálculo de la calificación parcial del ámbito instituto

Informantes	Dimensión	Calificación	Peso % Dimensión	Nota ponderada Calif * Peso %	Calificación parcial
CEMDT	Estructura organizacional	17,121	40%	6,848	17,083
	Sistema de información	18,640	15%	2,796	
	Investigación y generación del conocimiento	17,125	25%	4,281	
	Vinculación con la sociedad	15,015	10%	1,501	
	Innovación educativa	16,574	10%	1,657	
Directivos	Estructura organizacional	18,415	40%	7,366	18,238
	Sistema de información	19,648	15%	2,947	
	Investigación y generación del conocimiento	17,520	25%	4,380	
	Vinculación con la sociedad	16,830	10%	1,683	
	Innovación educativa	18,620	10%	1,862	
Docentes	Estructura organizacional	19,750	40%	7,900	18,465
	Sistema de información	17,856	15%	2,678	
	Investigación y generación del conocimiento	16,890	25%	4,222	
	Vinculación con la sociedad	19,750	10%	1,975	
	Innovación educativa	16,900	10%	1,690	
Alumnos	Estructura organizacional	16,300	40%	6,520	16,949
	Sistema de información	16,356	15%	2,453	
	Investigación y generación del conocimiento	17,430	25%	4,357	
	Vinculación con la sociedad	19,758	10%	1,975	
	Innovación educativa	16,449	10%	1,644	

7. Consolidar las calificaciones parciales del ámbito.
8. Colocar el peso porcentual de cada informante.
9. Calcular la nota ponderada de cada informante, esto se logra multiplicando la calificación parcial del ámbito por el peso porcentual.
10. Sumar las notas ponderadas de todos los informantes. El resultado es la calificación final del ámbito.
11. Asignar el estándar de calidad del ámbito de acuerdo con la calificación final arrojada.

Tabla 13. Calificación final del ámbito instituto

Informante	Calificación parcial ámbito	Peso % informante	Nota ponderada Calif Parc * Peso %	Calif final	Estándar calidad
CEDMT	17,083	40%	6,832	17,614	Satisfactorio
Directivo	18,238	30%	5,471		
Docente	16,465	15%	2,769		
Alumno militar	16,949	15%	2,542		

A continuación, y a modo de explicación gráfica del punto 1.8, subapartado 1 (Cálculo del estándar del ámbito), se presenta la siguiente figura que sintetiza esta parte del proceso.

CÁLCULO DE ESTANDAR DEL ÁMBITO						
CALIFICACIÓN Y ESTANDAR PARCIAL DEL INSTITUTO (CEDMT)						
ÁMBITO	DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN DIMENSIÓN	PESO % DIMENS.	NOTA POND. Calif * Peso%	CALIF. PARCIAL ÁMBITO	ESTANDAR DE CALIDAD PARCIAL DEL ÁMBITO
INSTITUTO	Estructura Organizacional	17,121 MED SATISFACTORIO	40%	6,848	17,083 (sumatoria de las notas ponderadas de las dimensiones)	MEDIANAMENTE SATISFACTORIO
	Sistema de Información	18,640 SATISFACTORIO	15%	2,796		
	Investigación y Generación del conocimiento	17,125 MED SATISFACTORIO	25%	4,281		
	Innovación Educativa	15,015 INSATISFACTORIO	10%	1,501		
	Vinculación con la Sociedad	16,574 MED SATISFACTORIO	10%	1,657		
CALIFICACIÓN Y ESTANDAR REAL DEL INSTITUTO						
ÁMBITO	INFORMANTE	CALIFICACIÓN PARCIAL ÁMBITO	PESO % INFORMANTE	NOTA POND. Calif * Peso %	CALIFIC. FINAL ÁMBITO	ESTANDAR DE CALIDAD FINAL DEL ÁMBITO
INSTITUTO	CEDMT	17,083 MED SATISFACTORIO	40%	6,832	17,614 (sumatoria de las notas ponderadas de los informantes)	SATISFACTORIO
	Directivos Instituto	18,238 SATISFACTORIO	30%	5,471		
	Docentes	18,465 SATISFACTORIO	15%	2,769		
	Alumnos	16,949 MED SATISFACTORIO	15%	2,542		

Figura 8. Cálculo del estándar de un ámbito

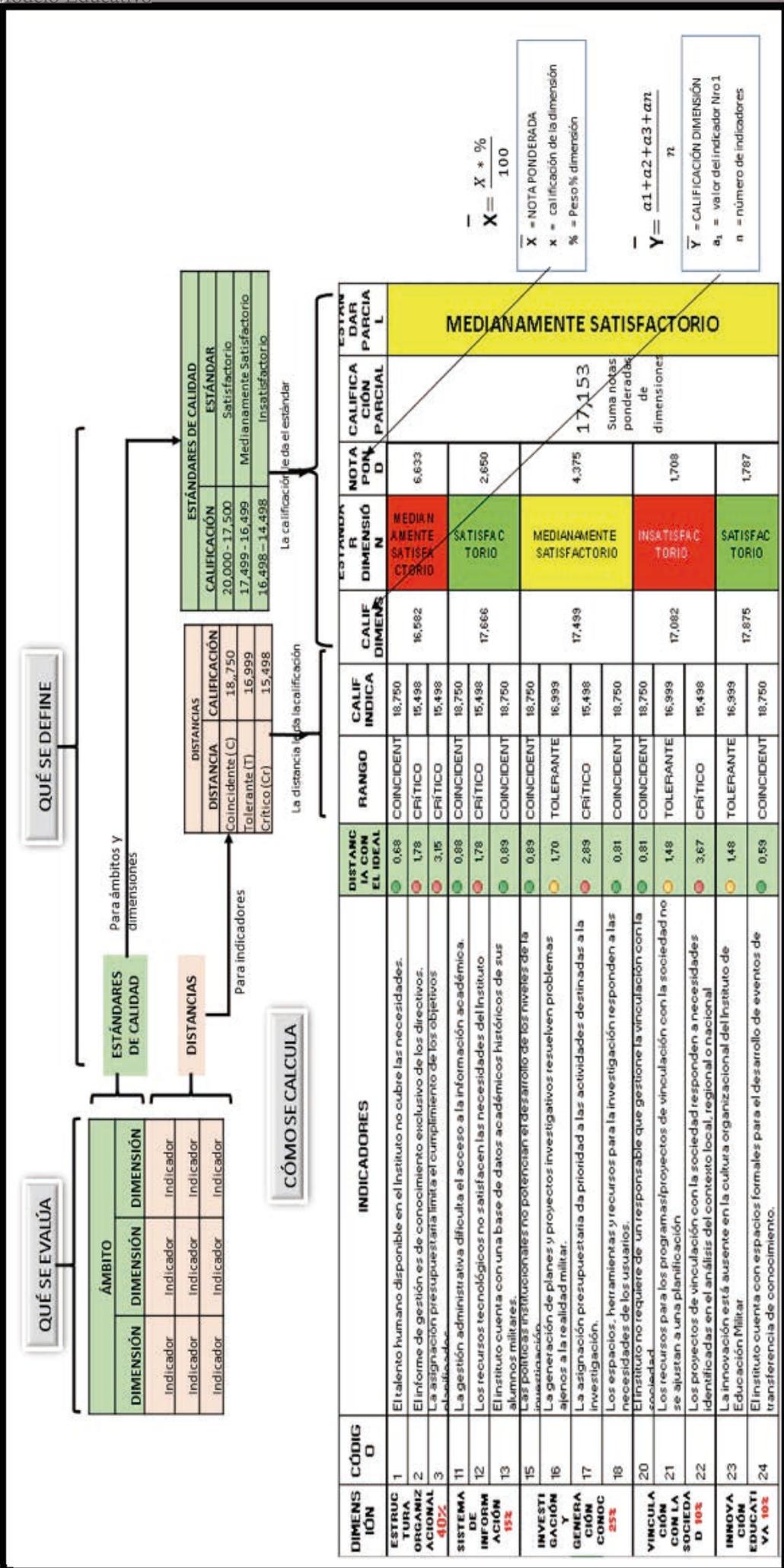


Figura 9. Síntesis del proceso de evaluación del instituto

Informe y plan de mejoras

Informe

Los informes de las evaluaciones seguirán el procedimiento establecido para cada ámbito y su elaboración se regirá al formato del Anexo N. Los rangos de distancia de los indicadores determinarán los que ameritan ser mejorados, según la siguiente tabla:

Tabla 14. Rango de distancia de los indicadores

Rangos de distancia de los indicadores	Medidas/acciones a tomar
Coincidencia	Mantener
Tolerancia	Revisar
Críticos	Intervenir

Plan de mejoras

Constituye una planificación posterior a la evaluación, en la que se despliegan las acciones de mejora para llegar a las metas establecidas, que logren transformar en fortalezas las debilidades encontradas. Este plan deberá tener como referencia los informes de la evaluación. Las acciones de mejoras estarán alineadas al Plan estratégico institucional y luego de su aprobación deberán incluirse dentro de la Plan anual de la política pública.

El Plan de mejoras se elaborará de acuerdo con el formato establecido en el **Anexo O**.

Evaluación del instituto

Este proceso se desarrolla en dos fases: interna y externa (in situ). Tiene como propósito fundamental confirmar que el instituto de educación militar cuenta con los recursos, condiciones técnicas y profesionales para la ejecución de su misión, respondiendo a estándares de calidad.

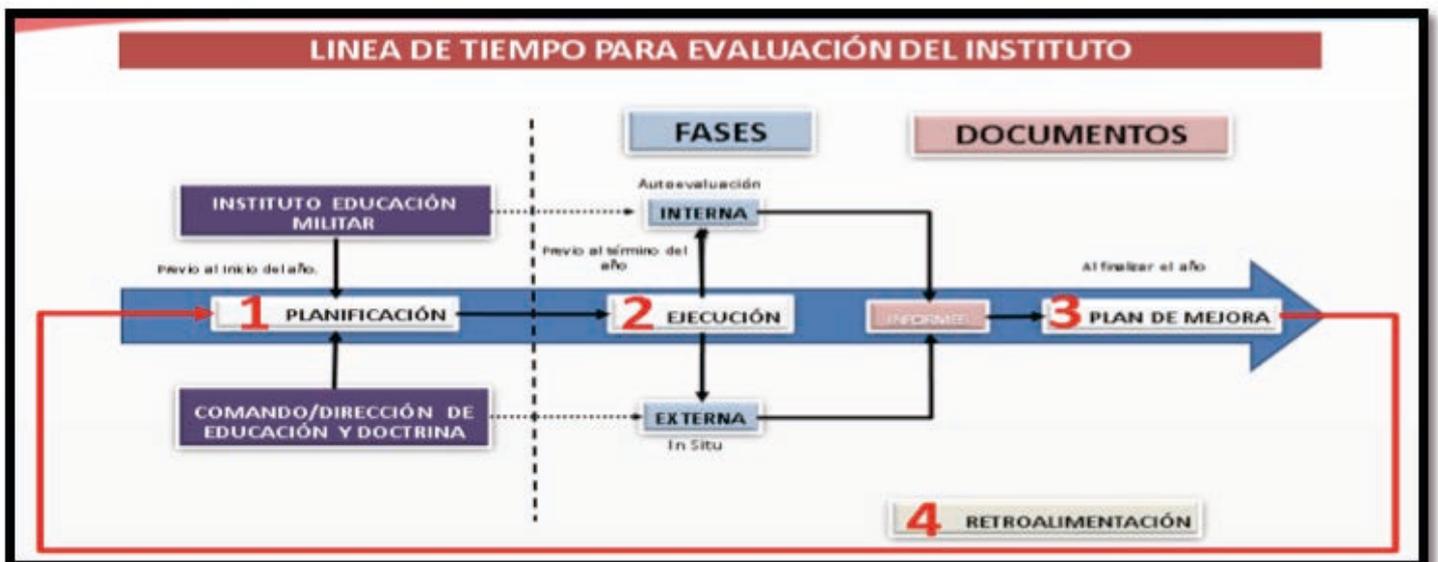


Figura 10. Proceso de evaluación institucional

Dimensiones de la evaluación

La evaluación del instituto medirá las siguientes dimensiones:

- Estructura organizacional
- Sistema de información
- Investigación y generación del conocimiento
- Vinculación con la sociedad (solo para formación)
- Innovación educativa

Evaluación interna (autoevaluación)

Constituye la autoevaluación como proceso periódico de análisis crítico, reflexivo y participativo que realiza cada instituto de educación militar, para desarrollar acciones de mejoramiento continuo y una cultura de evaluación en todos los actores del proceso educativo.

El Departamento de Evaluación o su equivalente elaborará el cronograma de evaluación del instituto al inicio del año académico. Para la aplicación de los instrumentos de evaluación interna, deberá comunicar a los informantes establecidos que el instrumento está disponible para que sea llenado en un plazo máximo de tres días.

El Departamento de Evaluación o su equivalente elaborará el informe de evaluación interna, de acuerdo con el formato (**Anexo N**) que será legalizado por el director del instituto y los jefes departamentales y será enviado con oficio al Comando/Dirección de Educación y Doctrina respectivo, previo al término del año académico.

A continuación se presentan los instrumentos escalares correspondiente a la evaluación del instituto.

CÓD.

EI-01



Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación al instituto por parte del directivo

Nombre del instituto de educación militar:

Fecha:

Cargo del informante (director, subdirector, jefe departamental):

Presentación:

En este instrumento deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime según su criterio o experiencia.

Objetivo:

Conocer desde el punto de vista del directivo, la realidad del instituto de educación militar en todas sus dimensiones.

Información previa

Para la evaluación del instituto se han establecido cinco dimensiones valoradas por medio de indicadores.

Dimensiones

Estructura organizacional.

Sistema de información.

Investigación y generación del conocimiento.

Vinculación con la sociedad (formación).

Innovación educativa.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		-2	-1	0	1	2
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El talento humano disponible en el instituto no cubre las necesidades.					
2	El instituto cuenta con el talento humano capacitado en cada uno de sus niveles.					
3	El informe de gestión es de conocimiento exclusivo de los directivos.					
4	La asignación presupuestaria limita el cumplimiento de los objetivos planificados.					
5	Todo el personal del instituto de educación militar conoce la misión, visión y objetivos institucionales.					
6	El instituto brinda las facilidades de servicios necesarios para la estadía/permanencia del docente.					
7	El instituto brinda las facilidades de servicios necesarios para la permanencia del alumno militar.					
8	El instituto no cuenta con el apoyo para el bienestar de su personal.					
9	El instituto cuenta con ambientes educativos adecuadamente equipados.					
10	La infraestructura tecnológica y la conectividad del instituto satisfacen las necesidades académicas.					
Sistema de información						
13	El instituto cuenta con una base de datos académicos históricos de sus alumnos militares.					
14	La gestión administrativa dificulta el acceso a la información académica.					
15	Los recursos tecnológicos no satisfacen las necesidades del instituto.					
16	La biblioteca atiende las necesidades académicas del instituto.					

Investigación y generación del conocimiento						
17	Las políticas institucionales no potencian el desarrollo de los niveles de investigación.					
18	La asignación presupuestaria da prioridad a las actividades destinadas a la investigación.					
19	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.					
20	La generación de planes y proyectos investigativos resuelve problemas ajenos a la realidad militar.					
Vinculación con la sociedad (para formación)						
22	Los proyectos de vinculación con la sociedad responden a necesidades identificadas en el análisis del contexto local, regional o nacional.					
23	El instituto no requiere de un responsable que gestione la vinculación con la sociedad.					
24	Los recursos para los programas/proyectos de vinculación con la sociedad no se ajustan a una planificación.					
25	Los resultados de los proyectos de vinculación evidencian un impacto social.					
Innovación educativa						
26	El instituto cuenta con espacios formales para el desarrollo de eventos de transferencia de conocimiento.					
27	La innovación está ausente en la cultura organizacional del instituto de educación militar					
28	Los directivos no son los únicos responsables de gestionar actividades de transformación de una educación tradicional a una innovadora					

CÓD.

EI-02



Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación al instituto por parte del docente

Nombre del instituto de educación militar:

Fecha:

Presentación

En este instrumento deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime según su criterio o experiencia.

Objetivo

Conocer desde el punto de vista del docente, la realidad del instituto de educación militar en todas sus dimensiones.

Información previa

Para la evaluación del instituto se han establecido cinco dimensiones valoradas por medio de indicadores.

Dimensiones

Estructura organizacional.

Sistema de información.

Investigación y generación del conocimiento.

Vinculación con la sociedad (formación).

Innovación educativa.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

Estructura organizacional		-2	-1	0	1	2
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El talento humano disponible en el instituto no cubre las necesidades.					
2	El instituto cuenta con el talento humano capacitado, en cada uno de los niveles.					
3	El informe de gestión es de conocimiento exclusivo de los directivos.					
4	La asignación presupuestaria limita el cumplimiento de los objetivos planificados.					
5	Todo el personal del instituto de educación militar conoce la misión, visión y objetivos institucionales.					
6	El instituto brinda las facilidades de servicios necesarios para la permanencia del docente.					
8	El instituto no cuenta con el apoyo para el bienestar del docente.					
9	El instituto cuenta con ambientes educativos adecuadamente equipados.					
10	La infraestructura tecnológica y la conectividad del instituto satisfacen las necesidades académicas.					
Sistema de información						
13	El docente conoce la existencia en el instituto de una base de datos académicos históricos de sus alumnos militares.					
14	La gestión administrativa dificulta el acceso a la información académica.					
15	Los recursos tecnológicos no satisfacen las necesidades del instituto.					
16	La biblioteca atiende las necesidades académicas del instituto.					

Investigación y generación del conocimiento						
17	Las políticas institucionales no potencian el desarrollo de niveles de investigación.					
19	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.					
20	. La generación de planes y proyectos investigativos resuelve problemas ajenos a la realidad militar					
21	El instituto le asigna un tiempo dentro de sus horas laborables, para actividades destinadas a la investigación					
Vinculación con la sociedad (para formación)						
22	Los proyectos de vinculación con la sociedad responden a necesidades identificadas en el análisis del contexto local, regional o nacional.					
23	El instituto no requiere de un responsable que gestione la vinculación con la sociedad.					
24	Los recursos para los programas/proyectos de vinculación con la sociedad no se ajustan a una planificación.					
25	Los resultados de los proyectos de vinculación evidencian un impacto social.					
Innovación educativa						
26	El instituto cuenta con espacios formales para el desarrollo de eventos de transferencia de conocimiento.					
27	La innovación está ausente en la cultura organizacional del instituto de educación militar.					
28	Los directivos son los únicos responsables de gestionar actividades de transformación de una educación tradicional a una innovadora.					



CÓD.
EI-03

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar
Instrumento de evaluación al instituto por parte del alumno militar

Nombre del instituto educativo militar:

Fecha:

Presentación

En este instrumento deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime según su criterio o experiencia. En el apartado de observaciones deberá incluir información que considere necesario precisar.

Objetivo

Conocer desde el punto de vista del alumno la realidad del instituto de educación militar en todas sus dimensiones.

Información previa

Para la evaluación del instituto se han establecido cinco dimensiones valoradas por medio de indicadores.

Dimensiones

Estructura organizacional.
Sistema de información.
Investigación y generación del conocimiento.
Vinculación con la sociedad (formación).
Innovación educativa.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

Estructura organizacional		-2	-1	0	1	2	Observaciones
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1	El talento humano disponible en el instituto no cubre las necesidades.						
2	El instituto cuenta con el talento humano capacitado, para cumplir sus funciones en los diferentes departamentos.						
4	La asignación presupuestaria limita el cumplimiento de las actividades planificadas en el curso.						
5	Todo el personal del instituto de educación militar conoce la misión, visión y objetivos institucionales.						
7	El instituto brinda las facilidades de servicios necesarios para la permanencia del alumno militar.						
8	El instituto no cuenta con el apoyo para el bienestar del alumno militar.						
9	El instituto cuenta con ambientes educativos adecuadamente equipados.						
10	La infraestructura tecnológica y la conectividad del instituto satisfacen las necesidades académicas .						
11	Los docentes disponibles en el instituto cubren las necesidades de las actividades académicas .						
12	El alumno militar no recibió la inducción académica.						
Sistema de información							
13	El alumno militar tiene acceso a un sistema de información de su avance académico.						
14	La gestión administrativa dificulta el acceso a la información académica.						
15	El entorno virtual no satisface las actividades planificadas por el docente.						
16	La biblioteca atiende las necesidades académicas del alumno militar.						

Investigación y generación del conocimiento

17	Las políticas institucionales limitan el desarrollo de niveles de investigación.						
19	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los alumnos militares.						
20	Los proyectos de investigación responden a necesidades identificadas en el análisis del contexto local, regional o nacional .						
21	El instituto asigna tiempo, dentro de las horas académicas, para actividades destinadas a la investigación formativa..						

Vinculación con la sociedad (para formación)

22	Los proyectos de vinculación con la sociedad responden a necesidades identificadas en el análisis del contexto local, regional o nacional.						
23	El instituto carece de un responsable que gestione la vinculación con la sociedad.						
24	Se evidencia la inexistencia de recursos para los programas/proyectos de vinculación con la sociedad.						
25	Los resultados de los proyectos de vinculación evidencian un impacto social.						

Innovación educativa

26	El instituto cuenta con espacios formales para el desarrollo de eventos de transferencia de conocimiento.						
27	La innovación está ausente en la cultura organizacional del instituto de educación militar.						
28	Los directivos son los únicos responsables de gestionar actividades de transformación de una educación tradicional a una innovadora.						

Evaluación externa (in situ)

Constituye la segunda fase dentro de la evaluación del instituto y es considerada como necesaria en este ámbito. Tiene como propósito conocer con mayor detalle y precisión cada una de las dimensiones del instituto de educación militar, a través de las evidencias, que permitan contrastar los resultados encontrados en la evaluación interna y así determinar el estándar de calidad del instituto.

Para la ejecución de este proceso, el Departamento de Evaluación del Comando/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, con base en el informe de evaluación interna del instituto de educación militar, remitirá el **instructivo para la evaluación “in situ”**, en el que se detallará el equipo evaluador designado, cronograma, procedimientos para la recolección de evidencia, revisión de información, procesos y aspectos a ser evaluados, en un plazo de ocho días laborables.

El equipo evaluador presentará en un plazo de siete días laborables, posteriores a la finalización de la evaluación in situ, el informe respectivo al Comando/Dirección de Educación y Doctrina con copia al director del instituto de educación militar, quien deberá elaborar el Plan de mejoras, que será sujeto a las inspecciones periódicas de los Comandos/ Dirección de Educación y Doctrina.

Evidencias

Son verificaciones que permiten contrastar los resultados de la autoevaluación con la evaluación in situ, para determinar el estándar de calidad del instituto.

A continuación se presenta el instrumento de evaluación in situ al instituto.

CÓD.
EI-04



Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación in situ al instituto por parte del Comando/Dirección de Educación y Doctrina

Nombre del instituto de educación militar:

Fecha:

Nombre y cargo del delegado:

Presentación

La presente lista de cotejo constituye el instrumento que el Comando/Dirección de Educación y Doctrina utilizará para la evaluación in situ del instituto de educación militar. El equipo de evaluación designado deberá marcar con una X el/los rango/s de calidad que cumple la evidencia. En el apartado de observaciones incluirá información que considere necesario precisar.

Objetivo

Constatar el cumplimiento de los rangos de calidad en cada evidencia solicitada.

Información previa

Para la evaluación in situ del instituto se han establecido los siguientes rangos de calidad que debe cumplir cada evidencia.

Rangos de calidad en la entrega de la evidencia

Formal (F) Documento formal debidamente legalizado.

Puntual (P) Entrega de la evidencia en los plazos establecidos.

Completo (C) Documentos necesarios que permitan corroborar el indicador.

Estructura organizacional		Evidencia	Rango de Calidad			Observaciones
			F	P	C	
1	El talento humano disponible en el instituto cubre las necesidades.	Orgánico estructural Efectivos Perfiles profesionales				
2	El instituto cuenta con el talento humano capacitado, en cada uno de sus niveles.	Plan de capacitación e informe de cumplimiento				
3	El informe de gestión es de conocimiento de todo el personal del instituto.	Publicación del informe de gestión en medios accesibles				
4	La asignación presupuestaria logra el cumplimiento de los objetivos planificados.	Programación presupuestaria desglosada del instituto Informe de gestión				
5	El personal del instituto de educación militar conoce la misión, visión y objetivos institucionales.	Entrevista al personal				
6	El instituto brinda las facilidades de servicios necesarios para la permanencia del docente.	Inspección física Programación presupuestaria desglosada del instituto				
7	El instituto brinda las facilidades de servicios necesarios para la permanencia del alumno militar.	Inspección física Programación presupuestaria desglosada del instituto				
8	El instituto cuenta con los recursos necesarios para el bienestar del alumno.	Inspección física Informes				
9	El instituto cuenta con ambientes sociales educativos adecuadamente equipados.	Base de datos de docentes del instituto Matriz de selección de docentes				
10	La infraestructura tecnológica y la conectividad del instituto satisfacen las necesidades académicas .	Inspección física técnica Informe de necesidad				
11	Los docentes disponibles en el instituto cubren las necesidades de las actividades académicas.	Inspección física				
12	El alumno militar recibió la inducción académica.	Documento de presentación de la inducción Registro de asistencia				
Sistema de información						
13	El instituto cuenta con una base de datos académicos históricos de sus alumnos militares. El alumno tiene acceso a información de su avance académico	Documentos físicos y magnéticos. Registro de acceso a la base de datos				
14	La gestión administrativa facilita el acceso a la información académica.	Manual de procesos				
15	Los recursos tecnológicos satisfacen las necesidades del instituto.	Informe de necesidades y de mantenimiento				
16	La biblioteca atiende las necesidades académicas del instituto.	Inspección física Registro de uso				

Investigación y generación del conocimiento		
17	Las políticas institucionales potencian el desarrollo de niveles de investigación.	Políticas y disposiciones
18	La asignación presupuestaria prioriza las actividades destinadas a la investigación de acuerdo con los niveles.	Informe de gestión
19	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.	Inspección de los espacios físicos Syllabus del módulo (referencias bibliográficas)
20	La generación de planes y proyectos investigativos resuelve problemas de la realidad militar.	Syllabus de módulo Verificación de líneas de investigación
21	El instituto asigna tiempo, dentro de las horas académicas, para actividades destinadas a la investigación formativa.	Plan general de enseñanza anual (CDT)
Vinculación con la sociedad (solo para formación)		
22	Los proyectos de vinculación con la sociedad responden a necesidades identificadas en el análisis del contexto local, regional o nacional.	Informe de necesidades de proyectos de vinculación con la sociedad Proyectos desarrollados
23	El instituto cuenta con un responsable que gestione la vinculación con la sociedad.	Orgánico estructural Encargado del proceso
24	Los recursos para los programas/proyectos de vinculación con la sociedad se ajustan a una planificación.	PAPP Plan general de enseñanza
25	Los resultados de los proyectos de vinculación evidencian un impacto social.	Evaluación de resultados (grado de satisfacción)
Innovación educativa		
26	El instituto cuenta con espacios formales para el desarrollo de eventos de transferencia de conocimiento.	Revistas, publicaciones científicas
27	La innovación es parte de la cultura organizacional del instituto de educación militar.	Registro de licencias intelectuales, propiedad intelectual Proyectos interinstitucionales, artículos indexados
28	Los directivos son responsables de gestionar actividades de transformación de una educación tradicional a una innovadora.	Registros de las políticas, disposiciones y lineamientos

Nota: Para la evaluación in situ, todos los indicadores son redactados como afirmaciones óptimas de calidad, a diferencia del instrumento escalar en donde las afirmaciones podrían ser formuladas “en positivo o negativo”.

Crterios de las evidencias

Las evidencias deberán cumplir los siguientes criterios:

Formal (F). Documentos presentados están debidamente legalizados por los organismos respectivos.

Puntual (P). Los documentos son entregados en los tiempos establecidos.

Completa (C). Los documentos contienen toda la información que confirma el indicador evaluado.

Tabla 15 Ejemplo de indicador y evidencia

Indicadores		Evidencia	F	P	C
I-10	La infraestructura tecnológica y la conectividad del instituto satisfacen las necesidades académicas.	Inspección física técnica, informe de necesidad.	✓	✓	✓

El ejemplo muestra que la evidencia verifica el cumplimiento de los tres criterios exigidos.

Cálculo de distancia para la evaluación in situ

Para calcular la distancia (coincidente, tolerante, crítica) se resta el valor real del ideal; para ello se debe primero identificar cuáles son estos valores. Para la evaluación in situ, el dato **ideal** siempre será **tres**, que corresponde a los tres criterios (formal, puntual y completa) que debe cumplir la evidencia. El **valor real** será el número de criterios cumplidos; por tanto, la distancia se calculará de la siguiente manera:

Coincidencia

Cuando la documentación presentada como evidencia, cumplió con los tres criterios establecidos (formal, puntual y completa). El cálculo del **valor ideal** menos el **valor real** deberá tener como resultado **cero**.

Tolerancia

En el caso de que la documentación presentada como evidencia cumpliera solamente con dos criterios, el resultado sería uno, que correspondería a **tolerancia**.

Crítico

En el caso de que la documentación solicitada cumpla con un solo criterio de evidencia o no cumpla con ninguno, entonces el resultado podría ser dos o tres.

Ejemplo:

Nº	INVESTIGACIÓN Y GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	EVIDENCIAS	IDEAL	F	P	C	CRITERIOS CUMPLIDOS	DISTANCIA CON EL IDEAL	VALOR DISTANCIA
I-15	Las políticas institucionales potencian el desarrollo de los niveles de investigación.	PEI (objetivos estratégicos y lineamientos establecidos por el instituto)	3	0	1	0	1	2	CRÍTICO
I-16	La asignación presupuestaria prioriza las actividades destinadas a la investigación.	Planificación de la programación anual de la política - informe de cumplimiento	3	0	0	0	0	3	CRÍTICO
I-17	Los espacios, herramientas y recursos para la investigación responden a las necesidades de los usuarios.	Inspección de los espacios físicos (laboratorios, licencias de acceso a base de datos nacionales e internacionales), investigaciones en ejecución y finalizadas. Registro de uso del Manual de Metodología de la Investigación.	3	1	0	1	2	1	TOLERANTE
I-18	La generación de planes y proyectos investigativos resuelven problemas de la realidad militar.	Verificación de líneas de investigación. Registros de planes y proyectos	3	1	1	1	3	0	COINCIDENTE

Figura 11. Ejemplo de distancia

La figura 11 representa un ejemplo con indicadores y evidencias de la dimensión de la investigación y la generación del conocimiento, en donde solo el indicador I-18 ha cumplido con todos los criterios (formal, puntual y completa), por tanto, su valoración es de coincidencia.

La evidencia del indicador I-17 no cumplió con un criterio (puntual) por lo que su valor es tolerante.

La evidencia del indicador I-15 no cumplió con dos criterios y la evidencia del indicador I-16 no cumplió con ningún criterio. En ambos casos, la valoración de los indicadores es crítica.

El Departamento de Evaluación o su equivalente de cada instituto de educación militar ejecutará, además, lo siguiente:

- Realizar el informe de evaluación como base del plan de mejoras, a partir de los resultados del informe de evaluación in situ enviado por el Comando/Dirección de Educación y Doctrina y de los informes de evaluación del currículo y del docente; la responsabilidad de su implementación es de cada instituto.

Evaluación curricular

Es el segundo ámbito dentro del proceso de evaluación, que permite evidenciar el

cumplimiento de las competencias planteadas en el diseño curricular.

Dimensiones de la evaluación curricular

Esta evaluación medirá las siguientes dimensiones:

Recursos

Constituyen los diferentes requerimientos humanos, logísticos y financieros, necesarios para que la ejecución del currículo logre, en coordinación con los procesos educativos (planificación, administración académica y evaluación), el desarrollo de competencias del alumno militar.

Estructura curricular

Son los diversos conocimientos y tiempos destinados para su aprendizaje, que están incluidos dentro del proceso educativo y son sujetos a evaluación. Dentro de ellos se identifican los contenidos imprescindibles de fundamentación, instrumentales, operacionales y complementarios, carga horaria y cantidad.

Relación entre el curso y el puesto ocupacional

Constituye el reconocimiento de las nuevas competencias adquiridas por el egresado ubicándolo en funciones acordes con su perfil. Será aplicado para el egresado y el jefe inmediato.

Proceso de evaluación del currículo

La evaluación curricular medirá dos aspectos: el curso y el módulo. El curso a través del jefe del curso, egresado y jefe inmediato y el módulo por medio del coordinador del módulo, docente y alumnos militares, para lo cual el Departamento de Evaluación o su equivalente seguirá el siguiente proceso:

- Informará dos días antes de finalizar cada módulo, al coordinador, a los docentes del Comité de módulo y a los alumnos militares que el instrumento está disponible para que sea llenado en un plazo máximo de **tres** días, luego de finalizado el módulo. Los informes de esta evaluación, incluidos los elaborados por cada Comité de módulo, servirán como insumo para el informe de gestión del curso.
- Supervisará que el Comité de Módulo elabore el informe de cada módulo, el cual será presentado al Departamento de Planificación Académica o su equivalente, **cinco** días

después de finalizado el módulo.

- Una vez finalizado el curso, elaborará el informe de gestión de curso, que será legalizado por los jefes de los departamentos de Planificación, Administración, Evaluación, subdirector del instituto y el director del instituto de educación militar, documento que formará parte fundamental del Informe de gestión académica.
- Luego de **seis** meses de finalizado el curso, informará a los egresados y jefes inmediatos que está disponible el instrumento de evaluación curricular. Los resultados de estos informes servirán para alimentar el informe del curso y desarrollar el plan de mejoras.

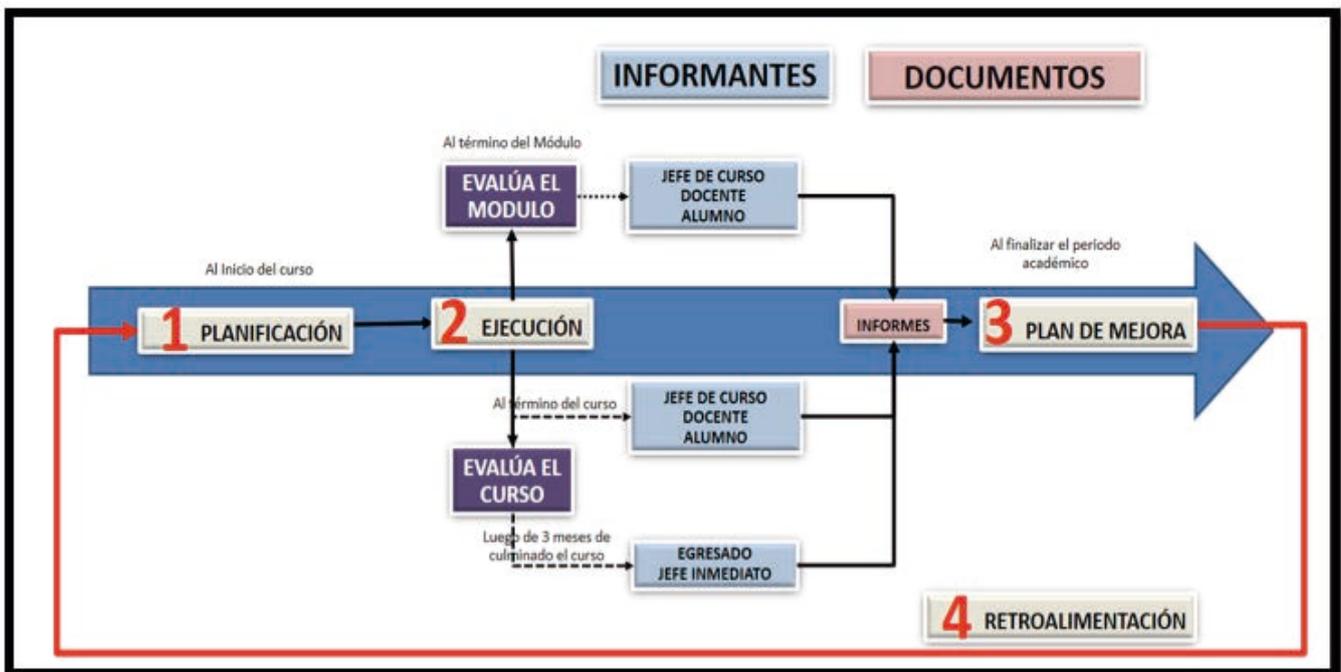


Figura 12. Línea de tiempo del proceso de evaluación curricular

Tabla 16. Instrumento de la evaluación curricular

Instrumentos de la evaluación curricular	
Código	Informante
EC-01 EC-02	Jefe de curso/Coordinador del módulo o académico /Encargado del curso
	Docente instructor del módulo
	Alumnos militares (50% de cada curso evaluará el módulo)
EC-03	Egresados, luego de tres meses de graduados
EC-04	Jefe inmediato



CÓD.
EC-01

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación del currículo (módulo)

Instituto de educación militar:

Fecha:

Curso: Módulo:

Cargo: (marque con una x)

Jefe de curso:___ Coordinador del módulo o académico:___

Docente: ___ Alumno militar:___

Presentación

En este instrumento el informante deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime. En el apartado de Observaciones deberá incluir información que considere necesaria precisar de acuerdo con la respuesta.

Objetivo

Conocer la percepción que tienen los involucrados en el proceso educativo del módulo.

Información previa

Para la evaluación del diseño curricular se han establecido dos dimensiones.

Dimensiones

Recursos.

Estructura curricular.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

RECURSOS		-2	-1	0	1	2	Observaciones
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1	El desarrollo del módulo se llevó a cabo con recursos insuficientes.						
2	El tiempo asignado para cada actividad académica fue suficiente.						
3	Las competencias de los docentes para el desarrollo de los contenidos imprescindibles no fueron las adecuadas.						
ESTRUCTURA CURRICULAR							
10	Las horas asignadas al módulo fueron insuficientes.						
11	Las horas asignadas a los contenidos imprescindibles fueron suficientes.						
12	Existe sobrecarga de información en los contenidos imprescindibles.						
13	Los contenidos imprescindibles dificultan el entendimiento.						
14	Existieron temas o contenidos imprescindibles que no cubrió el módulo.						
15	Los contenidos imprescindibles que se impartieron en el módulo son de aplicación en la profesión militar.						
16	Los contenidos del módulo tienen relación con las actividades esenciales.						



CÓD.

EC-02

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación del currículo (curso)

Instituto de educación militar:

Fecha:

Curso:

Módulo:

Cargo: (marque con una x)

Jefe de curso:___

Coordinador del módulo o académico:___

Docente: ___

Alumno militar:___

Presentación

En este instrumento el informante deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime. En el apartado de Observaciones deberá incluir información que considere necesaria precisar de acuerdo con la respuesta.

Objetivo

Conocer la percepción que tienen los involucrados en el proceso educativo sobre la disponibilidad de recursos durante el curso.

Información previa

Para la evaluación de los recursos del curso se ha establecido una dimensión.

Dimensión

Recursos.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

RECURSOS		-2	-1	0	1	2	Observaciones
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
4	El desarrollo del curso se llevó a cabo con suficientes recursos.						
5	El tiempo asignado para cada actividad académica dentro del curso fue insuficiente.						
6	Las competencias de los docentes no fueron las adecuadas.						
7	Los espacios académicos brindaron las facilidades para el proceso educativo.						
ESTRUCTURA CURRICULAR							
17	Las horas asignadas al curso fueron insuficientes.						
18	Las horas asignadas a los módulos fueron suficientes.						
19	Existe sobrecarga de información en los módulos.						De cuál/es:
20	Los contenidos imprescindibles dificultan el entendimiento.						Cuál/es:
21	Existieron temas que no contribuyen al desarrollo de las actividades esenciales.						Cuál/es:
22	Los contenidos imprescindibles que se impartieron en el curso son de aplicación en la profesión militar.						Cuál/es no:
23	Los contenidos de los módulos tienen relación con las actividades esenciales.						Cuál/es no



CÓD.

EC-03

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación del currículo por parte del egresado

Instituto de educación militar:

Fecha:

Curso:

Promoción:

Presentación:

En este instrumento el egresado deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime. En el apartado de Observaciones deberá incluir información que considere necesaria precisar de acuerdo con la respuesta.

Objetivo:

Conocer desde el punto de vista del egresado la percepción que tiene sobre el currículo del curso.

Información previa:

Para la evaluación del currículo se han establecido tres dimensiones.

Dimensiones

Recursos.

Estructura curricular.

Relación del curso con la profesión.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

RECURSOS		-2	-1	0	1	2	Observaciones
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
4	El desarrollo del curso se llevó a cabo con suficientes recursos.						
5	El tiempo asignado para cada actividad académica dentro del curso fue insuficiente.						
6	Las competencias de los docentes no fueron las adecuadas.						
7	Los espacios académicos brindaron las facilidades para el proceso educativo.						
ESTRUCTURA CURRICULAR							
17	Las horas asignadas al curso fueron insuficientes.						
18	Las horas asignadas a los módulos fueron suficientes.						
19	Existe sobrecarga de información en los módulos.						
20	Los contenidos imprescindibles dificultan el entendimiento.						
21	Existieron temas que no contribuyen al desarrollo de las actividades esenciales.						
22	Los contenidos imprescindibles que se impartieron en el curso son de aplicación en la profesión militar.						
23	Los contenidos de los módulos tienen relación con las actividades esenciales.						
RELACIÓN DEL CURSO CON LA PROFESIÓN							
24	Los contenidos impartidos en el curso no son de aplicación en la función actual.						
25	El curso desarrolló en el egresado competencias transversales como el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, liderazgo.						

De acuerdo con el nuevo rol de las Fuerzas Armadas que son las operaciones militares y el apoyo complementario a la seguridad integral, ¿qué contenidos imprescindibles consideraría que deben ser incorporados en el curso? Señale tres.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____



CÓD.
EC-04

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar
Instrumento de evaluación al egresado por parte del jefe inmediato

Grado y función jefe inmediato:

Grado y función del egresado:

Presentación

Este instrumento debe ser aplicado al jefe inmediato del egresado, ello quiere decir una persona con el cual el egresado a desarrollado tareas conjuntas y en donde el evaluador posee información sobre las competencias adquiridas, a la culminación del curso.

Objetivo

Conocer desde el punto de vista del jefe inmediato del egresado si las competencias y conocimientos adquiridos en el curso se evidencian en las actuales funciones del egresado.

Información previa

Para este instrumento se ha establecido una dimensión.

Dimensión

Relación del curso con la profesión.

RELACIÓN DEL CURSO CON LA PROFESIÓN		-2	-1	0	1	2	Observaciones
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1	Aplica los conocimientos adquiridos de acuerdo con sus actividades esenciales y perfil profesional.						
2.	El curso no desarrolló en el egresado habilidades cognitivas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.						
3.	El curso desarrolló en el egresado razonamiento crítico, compromiso ético y moral y destrezas sociales.						
	El egresado no demuestra capacidad emprendedora, de organización, de liderazgo y adaptación a nuevas situaciones culturales y costumbres.						

De acuerdo con el nuevo rol de las Fuerzas Armadas que son las operaciones militares y el apoyo complementario a la seguridad integral, ¿qué temas consideraría que deben ser incorporados en el curso? Señale tres.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

Evaluación del docente

Constituye la verificación del desempeño del docente durante la construcción y transferencia del conocimiento.

Dimensiones de la evaluación del docente

Práctica docente

Desempeño en el quehacer educativo que, sumado a los valores institucionales, permite el cumplimiento de las actividades esenciales por parte del alumno.

Relación docente-alumno

Trabajo colectivo entre los docentes del módulo y los alumnos del curso.

El docente como investigador

Es la competencia que tiene el docente para generar conocimientos a través de la investigación y transferir los mismos.

Enseñanza/aprendizaje

Es el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos y valores, a través del uso de metodologías y estrategias de enseñanza/aprendizaje.

Proceso de evaluación del docente

El Departamento de Evaluación del instituto de educación militar o su equivalente, en coordinación con el Departamento de Administración Académica o su equivalente, elaborará el cronograma de evaluación del desempeño docente, considerando que los instrumentos se aplicarán en cada módulo.

Una vez ejecutado el cronograma, el Departamento de Evaluación elaborará el informe respectivo que será enviado al Departamento de Administración Académica o su equivalente, para que disponga las acciones correspondientes al registro, capacitación, seguimiento y asesoría, según corresponda.

Los resultados del proceso de evaluación serán de conocimiento de cada uno de los docentes/instructores, en forma personalizada, reservada y servirán para mejorar su ejercicio profesional, previa capacitación en las áreas que requieran fortalecimiento y para reconocer sus capacidades profesionales en mérito a su desempeño.



Figura 13. Proceso de evaluación del docente

Este ámbito contiene dos instrumentos escalares debidamente codificados que se aplicarán a los siguientes informantes:

Tabla 17. Instrumentos de evaluación al docente

Instrumentos de evaluación al docente	
Código	Informante
ED-01	Delegado del Departamento de Evaluación (heteroevaluación)
	Docente (autoevaluación)
	Docentes integrantes del Comité de módulo (coevaluación)
ED-02	Alumno militar (se aplicará a la totalidad del curso).



CÓD.
ED-01

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación al docente

Instituto de educación militar:

Fecha:

Nombre del docente evaluado:

Marcar de acuerdo al tipo de evaluación

Autoevaluación _____

Co-evaluación _____

Heteroevaluación _____

Presentación

En este instrumento, el informante deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime según su criterio o experiencia.

Objetivo

Conocer el desempeño profesional del docente en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Información previa

Para la evaluación del docente se han establecido tres dimensiones.

Dimensión

Relación docente-alumno.

El docente como investigador.

Enseñanza-aprendizaje.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

Relación docente-alumno		-2	-1	0	1	2
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El docente estimula y propicia la actividad del alumno para que este se esfuerce en integrar de forma activa y crítica el nuevo conocimiento.					
2	El docente se resiste en asistir a los alumnos en los momentos difíciles y proporcionar el soporte oportuno e informativo para superar dificultades.					
3	El docente evita que afloren temas y discusiones en clase a partir de inquietudes de los alumnos.					
4	El docente y los alumnos extraen y destacan las consecuencias e implicaciones del nuevo conocimiento.					
5	El comportamiento del docente y sus sugerencias son autoritarios.					
6	El docente propicia que el alumno reconstruya el concepto enseñado.					

El docente como investigador						
7	El docente es el único con competencias para generar conocimiento en los espacios académicos.					
8	El docente no investiga ya que no cuenta con recursos para ello.					
9	Se evidencian que los contenidos transferidos cuentan con una base científica/doctrinaria.					
10	En la actualidad no existen posibilidades de tiempo para que el docente pueda desarrollar una investigación científica.					
11	Los espacios académicos son para el docente un marco apropiado para la generación de conocimiento.					
Enseñanza-aprendizaje						
12	El docente en cada nuevo concepto evita la criticidad con los conceptos anteriormente aprendidos.					
13	Las actividades académicas de evaluación no corresponden a lo planificado y desarrollado en la clase.					
14	El docente motiva a los alumnos a través de actividades o experiencias que son de interés.					
15	Los métodos de enseñanza permiten la utilización de técnicas activas de aprendizaje.					
16	La participación del docente, en las actividades del Comité de módulo es activa.					

Observaciones:



**CÓD.
ED-02**

**Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar
Instrumento de evaluación al docente por parte del alumno militar**

Instituto de educación militar:

Fecha:

Nombre del docente evaluado:

Presentación:

En este instrumento, el alumno deberá, en cada uno de los indicadores, marcar con una X la valoración que estime según su experiencia.

Objetivo:

Evidenciar si el desempeño del docente es el adecuado para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Información previa

Para la evaluación del docente, se han considerado tres dimensiones valoradas en escalas.

Dimensión

Relación docente-alumno militar.

Docente investigador.

Enseñanza-aprendizaje.

Nota

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

Relación docente-alumno		-2	-1	0	1	2
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El docente estimula y propicia la actividad del alumno para que este se esfuerce en integrar de forma activa y crítica el nuevo conocimiento.					
2	El docente se resiste en asistir a los alumnos en los momentos difíciles y proporcionar el soporte oportuno e informativo para superar dificultades.					
3	El docente evita que afloren temas y discusiones en clase a partir de inquietudes de los alumnos.					
4	El docente y los alumnos extraen y destacan las consecuencias e implicaciones del nuevo conocimiento.					
5	El comportamiento del docente y sus sugerencias son autoritarios.					
6	El docente propicia que el alumno reconstruya el concepto enseñado.					

El docente como investigador						
7	El docente es el único con competencias para generar conocimiento en los espacios académicos.					
8	El docente no investiga.					
9	Se evidencian que los contenidos transferidos cuentan con una base científica/doctrinaria.					
10	En la actualidad no existen posibilidades de tiempo para que el docente pueda desarrollar una investigación científica.					
11	Los espacios académicos son para el docente, un marco apropiado para la generación de conocimiento.					
Enseñanza-aprendizaje						
12	El docente en cada nuevo concepto evita la criticidad con los conceptos anteriormente aprendidos.					
13	Las actividades académicas de evaluación no corresponden a lo planificado y desarrollado en la clase.					
14	El docente motiva a los alumnos a través de actividades o experiencias que son de interés.					
15	Los métodos de enseñanza permiten la utilización de técnicas activas de aprendizaje.					
16	La participación del docente en las actividades del Comité de módulo es activa.					

Evaluaciones académicas de ingreso a los cursos

La evaluación académica de ingreso a los cursos, constituyen la verificación de los requisitos básicos estipulados en los perfiles profesionales de cada Fuerza, y específicos de acuerdo con cada instituto de educación militar, teniendo como propósito asegurar que los alumnos dispongan de los prerrequisitos necesarios para desarrollar un curso presencial. Esta evaluación no es de carácter obligatorio y se regirá según los criterios de cada instituto de educación militar sobre la base de la naturaleza del curso y, en el caso de perfeccionamiento, según los criterios establecidos por los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza.

Lineamientos para las evaluaciones académicas de ingreso

- El cuerpo docente de cada instituto estructurará los contenidos imprescindibles y las competencias transversales necesarias para el ingreso y elaborará un banco de 250 a 300 preguntas o ejercicios como máximo, distribuidos según la naturaleza del curso y disposiciones de cada instituto de educación militar.
- Los bancos de preguntas serán entregados al Departamento de Evaluación o su equivalente, para su revisión, aprobación y trámite correspondiente en cada Fuerza.
- Los exámenes de ingreso estarán conformados por 80 preguntas o ejercicios y tendrán un tiempo máximo de duración entre 90 y 120 minutos, siendo de tipo selección múltiple.
- La calificación mínima de aprobación del examen de ingreso para los cursos de perfeccionamiento, especialización y capacitación será determinada según las especificidades y disposiciones de cada instituto de educación militar.
- En relación con el examen:
 - Este debe contener un 90% de preguntas y respuestas exactamente iguales a las que aparecen en el banco y un 10% de preguntas nuevas, que estén relacionadas con las competencias necesarias para iniciar el curso, sobre el temario de estudio.
 - De las alternativas posibles se cambia el enunciado a uno de los conceptos de la alternativa. En caso de una clasificación no necesariamente deberán ser las descritas en el banco.
 - Invertir con cualquiera de las alternativas de respuesta el enunciado de la pregunta.
 - En el caso de ejercicios o preguntas de selección con problemas prácticos menores, en

donde existen datos, estos de manera obligatoria deberán ser modificados.

- Los porcentajes de preguntas de acuerdo con el grado de dificultad serán los siguientes:
 - 19% preguntas o ejercicios que se centren en información sin dificultad.
 - 28% preguntas o ejercicios que requieren comprensión con un grado leve de dificultad.
 - 24% preguntas o ejercicios de complejidad media.
 - No más de 17% de preguntas o ejercicios de alta complejidad en donde el 50% serán preguntas o ejercicios diferentes del banco de preguntas.
- Competencias transversales. El banco incluirá un 12% de preguntas o ejercicios relacionados con estas competencias que agreguen valor a la respuesta o alternativa, por ejemplo: dilemas éticos.

Estos porcentajes se distribuyen según categorías de complejidad operativa, según la Taxonomía de Bloom (conocimiento, comprensión, aplicación y análisis).

- Los exámenes de ingreso serán receptados a través de una plataforma informática cuyo resultado de calificación será inmediatamente conocido por el candidato.
- Solo autorizados por el Comando/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, se receptorán los exámenes de forma física.

Categorías del diseño del proceso evaluativo de ingreso

Los criterios establecidos para el proceso evaluativo de ingreso se relacionan con la Taxonomía de Bloom, en donde se ubican seis categorías, las que deben correlacionarse con los grados de dificultad.

Tabla 18. Categorías de la evaluación de ingreso

Criterios	Categorías
Tres de orden básico	Conocimiento Comprensión Aplicación
Tres de orden superior	Análisis Síntesis Evaluación

Cada categoría es conceptualizada de la siguiente manera:

- **Conocimiento.** Requerimiento sin ningún grado de dificultad, solo información.
- **Comprensión.** Comprobar la capacidad de contextualizar el conocimiento.

- **Aplicación.** Comprobar la utilización práctica de los conocimientos en la solución de problemas.
- **Análisis.** Identificar patrones conceptuales sobre el conocimiento comprendido y aplicado.
- **Sintetizar.** Tener capacidad de articular ideas, conocimientos y aspectos de la realidad de forma sustantiva y sucinta.
- **Evaluar.** Estar en capacidad de identificar los contenidos imprescindibles, y no imprescindibles del conocimiento.

Para la elaboración del banco de preguntas o ejercicios, las seis categorías de Bloom se las concentró en cuatro: **conocimiento, comprensión, aplicación y análisis.**

Grados de dificultad de las preguntas o ejercicios

Las preguntas o elementos del banco tendrán grados de dificultad, de acuerdo con la naturaleza del curso, teniendo como opciones los siguientes:

- **Sin dificultad.** Repetición de la información “enseñada” o de un procedimiento.
- **Dificultad manifiesta (leve), no excesiva.** Se trata de comprender la información enseñada e identificar signos de aprendizaje, lo que se puede proyectar en ejercicios prácticos.
- **Con grado medio de dificultad, por su complejidad.** Implica que se pueden realizar ejercicios con cambios de contextos y cambios en las direcciones de las preguntas aprendidas, teniendo la posibilidad de aplicar el conocimiento.
- **Muy complejo y por tanto, alto grado de dificultad:** La enseñanza se convierte en un referente para desarrollar aprendizaje, pudiendo ser las preguntas y ejercicios totalmente nuevos, en donde la proyección de datos o prospección de escenarios es posible.

Distribución referencial de preguntas para la evaluación de ingreso

Para orientar el desarrollo de las preguntas o ejercicios, se ha establecido la siguiente tabla referencial que distribuye las preguntas, correlacionando las categorías con el grado de dificultad.

Tabla 19. Distribución referencial de preguntas para la evaluación de ingreso

Grado de dificultad Categoría	Sin dificultad	Con leve dificultad	Dificultad media	Muy complejo	%	N.º preguntas aprox.	N.º preguntas aprox.
Conocimiento (información)	12%	7%	0%	0%	19%	38	57
Comprensión	10%	9%	7%	2%	28%	56	84
Aplicación		6%	8%	10%	24%	48	72
Analizar, sintetizar, evaluar	0%	0%	7%	10%	17%	34	51
Competencias transversales	3%	3%	3%	3%	12%	24	36
Total	25%	25%	25%	25%	100%	200	300

Del banco de preguntas se seleccionan 80 preguntas o ejercicios de acuerdo con la siguiente tabla:

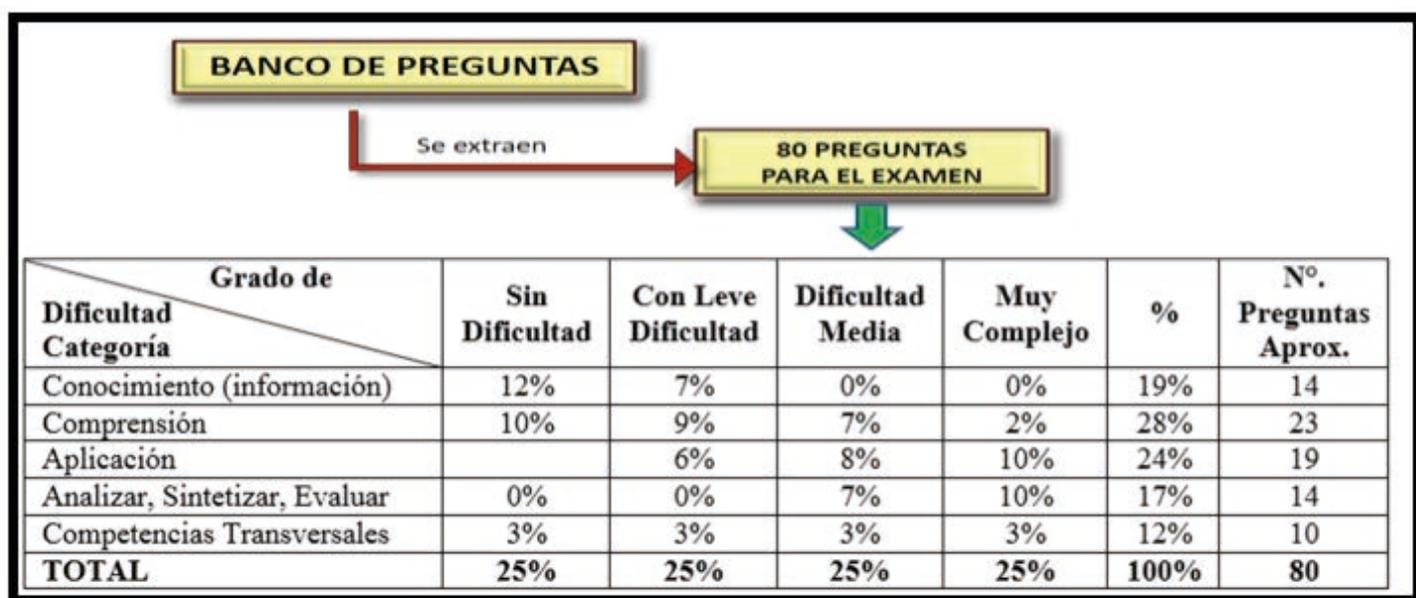


Figura 14. Muestra proporcional de preguntas o ejercicios

De las 80 preguntas o ejercicios establecidos, dos preguntas por cada una de las cuatro primeras categorías deben ser absolutamente nuevas.

El Modelo Educativo al incorporar el dominio de una segunda lengua, como parte de las competencias del personal militar, valorará en los exámenes de ingreso para los cursos de perfeccionamiento, el nivel de inglés correspondiente para oficiales y tropa.

Estos exámenes se desarrollarán como parte de las evaluaciones de ingreso y se aplicarán de forma individual.

Tabla 20. Niveles de inglés para el personal militar

Niveles de inglés obligatorio en toda la carrera			
Oficiales graduados 2018		Tropa graduados 2018	
B-2	Cursos de perfeccionamiento	A-2	Soldado a Sargento Primero
		B-1	Suboficiales
Aprobación de niveles de inglés graduados antes de 2018			
Oficiales Nivel	Años previos al curso	Tropa Nivel	Años previos al curso
A-1	0-2 años	A-1	0-2 años
A-2	2-4 años	A-2	2-4 años
B-1	4-6 años	A-2	4-6 años

Evaluación del aprendizaje

Su propósito es verificar el nivel de competencia alcanzado por el alumno, basado en la aprobación de un sistema de tareas (tarea formadora, tarea integradora, actividad integradora de módulo y producto integrador de curso) con un 99% de la calificación final del curso, así como su ubicación en el proceso para la determinación de antigüedades.

Adicional al sistema de tareas, se ha considerado la evaluación de las competencias transversales grupales con un valor del 1%, esta evaluación se desarrollará a través de un instrumento escalar como una parte de la calificación final del curso.

Evaluación de las cualidades militares (solo para formación)

Es parte de la evaluación del aprendizaje y se fundamenta en las observaciones sobre el comportamiento y las actitudes demostradas por los aspirantes a oficial o tropa en todas las actividades y funciones: militares, académicas, deportivas y sociales en las que participan, siendo uno de los parámetros para establecer la antigüedad en los cursos de formación.

Esta evaluación contiene un instrumento debidamente codificado que se aplicará al aspirante a oficial o tropa.

Tabla 21. Instrumento de evaluación de las cualidades del aspirante

Instrumentos de evaluación de las cualidades del aspirante	
Código	Informante
EA-01	Aspirante (autoevaluación)

Dimensiones de la evaluación de las cualidades militares

Las dimensiones que a continuación se presentan corresponden a los parámetros que permitirán señalar los indicadores cuantificables que se establecen según el procedimiento para fijar estándares de calidad del modelo educativo por medio de instrumentos escalares.

Lealtad

Sentimiento de noble fidelidad y franqueza que permite un ambiente de confianza y seguridad en las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas. Es la máxima expresión del desinterés, la buena fe y la entrega total, mediante el apoyo incondicional y la proyección permanente de una devoción sincera, desprendida y voluntaria en la Institución, en las causas nobles y en las personas de bien.

Espíritu militar

Capacidad que se manifiesta en el militar para, sin esperar recompensa alguna, aceptar sin dudas ni miramientos, el cumplimiento cabal de una misión, orden o deber, más allá del límite de la voluntad, renunciando a una relativa libertad, a su hogar y a su propio bienestar, aun a costa de ofrendar su vida, si fuese necesario.

Disciplina

Observancia estricta de la Constitución, leyes, reglamentos y normativa vigente. Se manifiesta con el acatamiento oportuno e integral de órdenes y disposiciones impartidas por las autoridades, sobre la base del respeto a la jerarquía, la subordinación y la obediencia racional y consciente.

Honor

Cualidad que se basa en el propio respeto. Fundamento que impulsa en lo más íntimo, al rígido cumplimiento del deber para con la Patria y con la Institución, mediante la entrega total y práctica constante de la honradez, la nobleza del alma y el apego permanente e íntegro a la verdad.

Proceso de evaluación de las cualidades militares

Este proceso será realizado por los aspirantes de los institutos de formación, con el instrumento que se presenta a continuación y se aplicará antes de la finalización de cada período académico.

Para el cálculo de la nota de las cualidades militares se ha determinado la siguiente **tabla de correlación** como base para el cálculo respectivo:

Tabla 22.Tabla de correlación para evaluación de cualidades militares

Escala	Valor Ideal	
	2	-2
-2	0	20
-1	5	15
0	10	10
1	15	5
2	20	0

De acuerdo a este cuadro, la valoración que establezca el aspirante al indicador determina la calificación del indicador. Mientras la valoración esté más distante del valor ideal su calificación será más baja (distancia indirectamente proporcional al valor de la calificación); así:

- Los valores que coincidan con el valor ideal tendrán la calificación máxima de 20
- La valoración que se desvíe en una casilla de la escala en relación al valor ideal, tendrá la calificación de 15.
- La valoración que se desvíe en dos casillas de la escala en relación al valor ideal tendrá la calificación de 10.
- La valoración que se desvíe en tres casillas de la escala en relación al valor ideal tendrá la calificación de 5.
- La valoración que se desvíe en cuatro casilla de la escala en relación al valor ideal tendrá la calificación de 0

Ejemplo:

INDICADOR	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	PROMEDIO REAL	DISTANCIA CON EL IDEAL	CALIF POR INDICADOR
Manifiesto fidelidad y franqueza en el proceso de formación militar, según las circunstancias.	↓ -2	1					1	-2,000	● 0,000	20
Genero un ambiente de confianza y seguridad entre los miembros de mi curso, más cercanos	↓ -2		1				1	-1,000	● 1,000	15
Dada mi situación personal, no siempre estoy en capacidad de mantenerme firme respaldando a una causa o un ideal.	↓ -2			1			1	0,000	● 2,000	10
Tengo la capacidad, para justificar y fundamentar el abandono de una misión.	↓ -2				1		1	1,000	● 3,000	5
Acato las disposiciones que no impliquen toma de decisiones.	↓ -2					1	1	2,000	● 4,000	0
Demuestro con mi conducta mi vocación militar.	↑ 2					1	1	2,000	● 0,000	20
Cumplo actividades vinculadas al régimen interno, por acto de responsabilidad y compromiso institucional.	↑ 2				1		1	1,00	● 1,00	15
Creo que no existen aspectos de la vida militar que se pueden mejorar.	↑ 2			1			1	0,000	● 2,000	10
Intento aportar al máximo al trabajo de grupo, entendiendo que la acción militar es colectiva.	↑ 2		1				1	-1,000	● 3,000	5
Me adapto, a las actividades propias del ámbito militar.	↑ 2	1					1	-2,00	● 4,00	0

Figura 15. Evaluación de las cualidades militares

A continuación y para analizar más objetivamente, presentamos un ejemplo de indicadores con valores ideales diversos:

C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
INDICADOR	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	PROMEDIO REAL	DISTANCIA CON EL IDEAL	CALIF POR INDICADOR
Acato las disposiciones que no impliquen toma de decisiones.	↓ -2	1					1	-2,000	● 0,000	20
Demuestro con mi conducta mi vocación militar.	↑ 2				1		1	1,000	● 1,000	15
El liderazgo está señalado solo para algunos alumnos.	↓ -2			1			1	0,000	● 2,000	10
Cumplo las actividades del régimen interno y las que me soliciten, esperando destacar positivamente entre mis compañeros.	↓ -2				1		1	1,000	● 3,000	5
Cumplo actividades vinculadas al régimen interno, por acto de responsabilidad y compromiso institucional.	↑ 2	1					1	-2,00	● 4,00	0

Figura 16. Ejemplo de evaluación de cualidades militares con indicadores de valores ideales diversos

En

el caso del primer indicador, el aspirante lo ha valorado -2, la que coincide con el valor ideal, siendo la distancia 0 y su calificación 20; esto nos ratifica que a menor distancia la calificación es mayor.

En el caso del último indicador el aspirante lo ha valorado -2, la que no coincide con su valor ideal (2) estableciendo una distancia de 4 y por tanto obteniendo una calificación mínima de 0.

Los pasos siguientes nos indican el proceso para establecer la nota final del aspirante

1. Seguir los procesos establecidos en los numerales: 1.5 (valoración de indicadores escalares) y 1.6 (construcción del valor ideal).
2. Se suman las calificaciones por indicador y se divide por el número de indicadores y este resultado corresponde a la nota final de las cualidades militares del aspirante. Según el ejemplo sería 10.

C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
INDICADOR	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	PROMEDIO REAL	DISTANCIA CON EL IDEAL	CALIF POR INDICADOR	NOTA FINAL
Acato las disposiciones que no impliquen toma de decisiones.	↓ -2	1					1	-2,000	● 0,000	20	10
Demuestro con mi conducta mi vocación militar.	↑ 2				1		1	1,000	● 1,000	15	
El liderazgo está señalado solo para algunos alumnos.	↓ -2			1			1	0,000	● 2,000	10	
Cumplo las actividades del régimen interno y las que me soliciten, esperando destacar positivamente entre mis compañeros.	↓ -2				1		1	1,000	● 3,000	5	
Cumplo actividades vinculadas al régimen interno, por acto de responsabilidad y compromiso institucional.	↑ 2	1					1	-2,00	● 4,00	0	

Figura 17. Ejemplo de nota final de evaluación de cualidades militares



CÓD.
EA-01

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas

Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de autoevaluación de las cualidades militares de los aspirantes

Nombre del instituto de educación militar:

Fecha:

Código del aspirante

Curso:

Período:

Año:

Presentación

El instrumento de evaluación será llenado por los aspirantes de los institutos de formación, quienes valorarán los indicadores que se detallan a continuación.

Objetivo

Evaluar las cualidades militares de los aspirantes de los institutos de formación militar, que fortalezcan su perfil profesional dentro de las Fuerzas Armadas.

Información previa

Para esta evaluación se han establecido cuatro dimensiones valoradas por medio de indicadores escalares.

Dimensiones

Lealtad.

Espíritu militar.

Disciplina.

Honor.

Nota:

Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser valoradas por el informante según su apreciación personal.

Lealtad		-2	-1	0	1	2
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Manifiesto fidelidad y franqueza en el proceso de formación militar, según las circunstancias.					
2	Genero un ambiente de confianza y seguridad entre los miembros más cercanos de mi curso.					
3	Demuestro con mi conducta mi vocación militar.					
4	Dada mi situación personal, no siempre estoy en capacidad de mantenerme firme respaldando a una causa o un ideal.					
5	Tengo la capacidad para justificar y fundamentar el abandono de una misión.					
6	Acato las disposiciones que no impliquen toma de decisiones.					
Espíritu militar						
7	El liderazgo está señalado solo para algunos alumnos.					
8	Cumplo las actividades del régimen interno y las que me soliciten, esperando destacar positivamente entre mis compañeros.					
9	Cumplo actividades vinculadas al régimen interno, por acto de responsabilidad y compromiso institucional.					
10	Creo que no existen aspectos de la vida militar que se puedan mejorar.					
11	Intento aportar al máximo al trabajo de grupo, entendiendo que la acción militar es colectiva.					

Disciplina						
12	Obedezco y cumplo con las leyes y reglamentos militares, según convenga.					
13	Me adapto a las actividades propias del ámbito militar.					
14	Respeto y cumplo las disposiciones, preceptos y mandatos dados por un superior.					
15	Reconozco la autoridad legal y moral de mis superiores jerárquicos, independiente de mi apreciación personal.					
16	Las sanciones son necesarias, para que el alumno cumpla su deber.					
Honor						
17	Ante un conflicto ético, me atengo al reglamento para el cumplimiento de mi deber.					
18	Expreso continuamente alta dignidad personal en mis funciones.					
19	Ciertos bienes del Estado entregados para administración y custodia son importantes para mí.					
20	Practico y oriento a mis compañeros y subordinados sobre el estricto cumplimiento del deber.					
21	El militar debe controlar al máximo sus emociones en el desarrollo de cualquier misión.					

Características de la evaluación del aprendizaje en el sistema modular

El sistema modular conlleva ciertas particularidades en el diseño curricular del curso, en la estructura del syllabus del módulo y otros documentos. De igual forma, las características de una evaluación modular implican aspectos específicos que son distintivos respecto a la evaluación tradicional por asignatura.

Características

- Mide los contenidos imprescindibles.
- Mide el conocimiento alcanzado por el alumno. Es posible que no todos los contenidos imprescindibles del proceso sean medidos.
- Valora las competencias transversales (actitudes y valores), como parte del aprendizaje.

Evaluación del aprendizaje a través del sistema de tareas

Es la consecución lógica de las actividades dentro o fuera de la jornada académica, que el alumno debe cumplir para alcanzar las competencias planificadas en el diseño curricular del curso. Incluye tareas formadoras, integradoras, actividades integradoras del módulo y el producto integrador del curso, que evidencian y aseguran la secuencia lógica de los aprendizajes, permitiendo identificar qué evaluar y qué instrumento de evaluación aplicar, de acuerdo con el siguiente detalle:

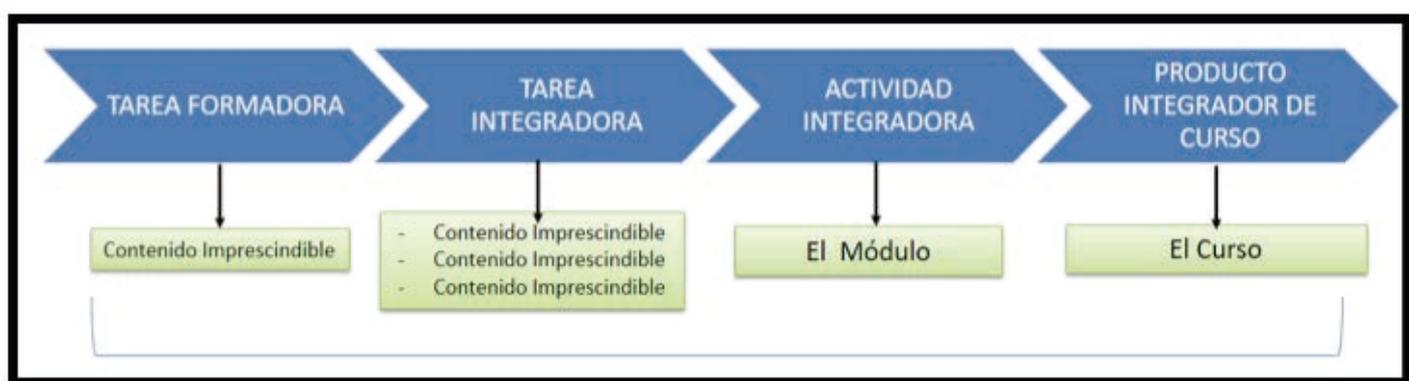


Figura 18. Evaluación del sistema de tareas

Tareas no acreditadas y acreditadas

El sistema modular evaluará el aprendizaje a través del sistema de tareas, las cuales pueden ser no acreditadas y acreditadas.

Tareas no acreditadas

Los parámetros para la aprobación de estas tareas las definirán los docentes y el Comité de módulo.

La función de la **tarea formadora** consiste en evidenciar la transferencia del conocimiento del contenido imprescindible y es aplicada por el docente integrante del módulo; no todos los contenidos imprescindibles conllevarán una tarea formadora.

La función de la **tarea integradora** es interrelacionar los contenidos imprescindibles, contextualizados. Sirve para verificar el desarrollo progresivo de la competencia específica que se debe alcanzar con el módulo. Su planificación es responsabilidad de los docentes que imparten los contenidos imprescindibles considerados para esta tarea.

La **tarea integradora** articula más de dos contenidos imprescindibles de más de un área de conocimiento incorporada en el módulo.

Las **tareas formadoras e integradoras** pueden ser individuales o grupales según los docentes responsables de cada una de estas. Son evaluadas pero no acreditadas; por lo tanto, **no registran calificaciones para el promedio del curso.**

Las tareas no acreditadas forman parte de la evaluación del aprendizaje. La no acreditación no significa no evaluar, por cuanto esta fase del proceso se debe entender como un espacio de reflexión del alumno y del docente, que permite identificar “el error” y el acierto como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tanto la tarea **Formadora** como, la Integradora deberán ser pasos previos y asociados a la **Actividad Integradora**, la que además de ser evaluada es acreditada.



Figura 19. Tareas no acreditadas

Tareas acreditadas

Los porcentajes destinados para las tareas acreditadas de cada curso mediante una normativa los establecerá el Comando/Dirección de Educación y Doctrina, tomando en cuenta las especificidades de cada Fuerza y de cada curso.

La función de la **actividad integradora del módulo** permite demostrar la adquisición de la competencia específica del perfil profesional, planificada por el Comité de módulo. Debe ser evaluada y acreditada en forma individual y grupal obligatoriamente, en un porcentaje mínimo del 85% de la nota final del curso y un máximo del 95%, que será establecido por el instituto de educación militar según la naturaleza del curso.

Cuando el curso tiene un solo módulo, la actividad integradora del módulo debe ser evaluada y acreditada en forma individual y grupal obligatoriamente, en un porcentaje del 99% y sumando el 1% de evaluación de las competencias transversales grupales del alumno (coevaluación).

Este porcentaje (99%) incluye tres calificaciones: actividad individual, actividad grupal y actitud andragógica que se detallan a continuación a través de la siguiente figura:

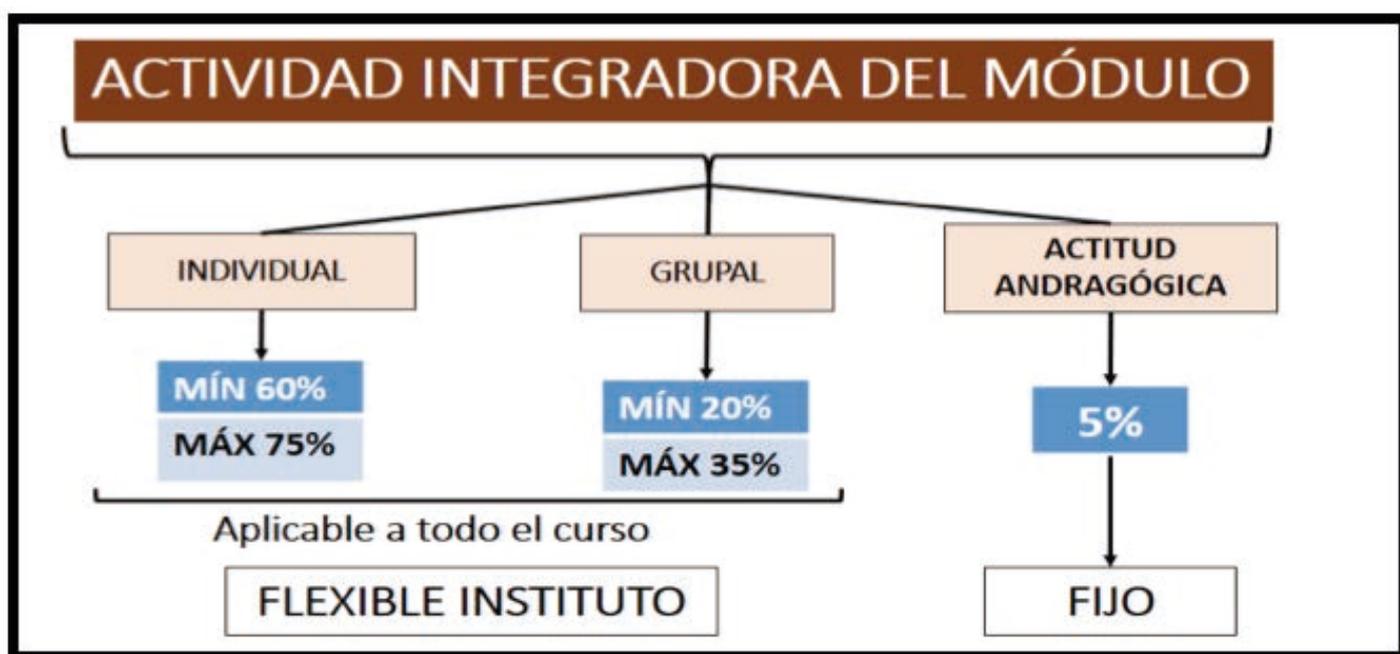


Figura 20. Parámetros y ponderación de los componentes de la actividad integradora del módulo

En la figura se identifican los componentes establecidos para la actividad integradora del módulo: la actividad individual tiene una ponderación mínima del 60% y una máxima del

75%, la grupal tiene una ponderación del 20% y un máximo del 35%; y, la actitud andragógica (comportamiento deseado) del alumno tiene una ponderación fija del 5% del promedio final del módulo.

Si bien las ponderaciones son flexibles de los componentes individual y grupal de la actividad integradora del módulo, el instituto de educación militar definirá la ponderación de los módulos, de acuerdo con la naturaleza del curso y esta será aplicada a todos los módulos.

La función de la evaluación de la actitud andragógica es la verificación del comportamiento deseado del alumno, la predisposición manifiesta y permanente a guardar un comportamiento dentro de los límites esperados de un adulto.

- Se entiende como un incentivo, ya que por el solo hecho de ingresar al módulo tiene un punto sobre 20, otorgado en función de que su comportamiento sea el esperado.
- El incumplimiento reiterado de aquellas actitudes señaladas en la siguiente tabla, podrían hacer que ese “incentivo” se reduzca en la calificación final.
- Este instrumento se aplica solo en aquellos alumnos que reiteradamente incumplen con el comportamiento esperado según la tabla.

Tabla 23. Comportamiento esperado del alumno militar

Ítems
1. El alumno no presenta estados de somnolencia.
2. Realiza en el aula solo las actividades relacionadas con la clase.
3. Es cuidadoso en las presentaciones de trabajos y exposiciones.
4. Observa y respeta la norma para el uso de medios electrónicos.
5. Llega puntualmente a clases y permanece con regularidad en la misma.
6. Cuenta en tiempo y forma con los materiales y textos requeridos para su participación en clase.
7. Mantiene un comportamiento respetuoso con las ideas de los otros, aun cuando esté en desacuerdo.
8. Respeta con madurez el rol del docente y colabora.
9. Asume una relación de camaradería y apoyo con el resto de la clase.
10. Mantiene las normas básicas de salubridad y demuestra un ejercicio diario de higiene personal.

Con base en los indicadores presentados se aplica el siguiente instrumento de evaluación en los casos referidos anteriormente.



CÓD.

EA-02

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación de la actitud andragógica de los alumnos
(Solo en situaciones de recurrencia)

Nombre del instituto de educación militar:

Fecha:

Nombre del módulo:

Nombre del docente:

Nombre del alumno:

Presentación

La marca con una X de uno de los indicadores señalados se realizará solo en el caso de que el comportamiento del alumno sea recurrente y el docente podrá marcar como máximo cuatro ítems. En ningún caso se debe asumir este instrumento como de obligada aplicación.

Objetivo

Fortalecer el comportamiento individual y colectivo de un alumno.

Ord.	Comportamiento no deseado	Marcar con una X
1	Se duerme en clases reiteradamente.	
2	En el aula realiza otras actividades ajenas a la clase.	
3	Falta de predisposición en la presentación de trabajos y exposiciones.	
4	Utiliza medios electrónicos no autorizados.	
5	No es puntual y se ausenta con reiteración.	
6	No dispone de los textos y materiales necesarios y adecuados para su participación en la clase.	
7	Observa un comportamiento poco respetuoso cuando emite criterios en clases.	
8	Recurre en un comportamiento poco respetuoso con el docente y no colabora en la clase.	
9	Manifiesta con regularidad un comportamiento poco respetuoso con sus compañeros de clase.	
10	Es descuidado en su aspecto y no respeta las normas de higiene y salubridad.	

Firma del docente

Firma del alumno

Para la evaluación de la actitud andragógica se considerará lo siguiente:

1. El docente podrá aplicar al final del módulo el instrumento de actitud andragógica a los alumnos que en forma **recurrente** presentaron un comportamiento inadecuado.
2. No es obligatoria su aplicación.
3. El docente tendrá la facultad de señalar con una X un **máximo de cuatro indicadores** del instrumento, el cual será legalizado tanto por el alumno militar como por el docente para poder ser entregado al coordinador del módulo o académico.
4. Al considerar que esta evaluación constituye el 5% de la calificación final del módulo, lo cual representa uno de los 20 puntos, se ha establecido como valor constante para la pérdida de este punto un valor promedio de 4.

Cálculo para la actitud andragógica

El coordinador, una vez finalizado el módulo, consolidará en una sola matriz los resultados del instrumento de actitud andragógica. Por ejemplo:

Tabla 24. Ejemplo de cálculo de la actitud andragógica.

Grado	Apellidos y nombres	Número de indicadores marcados por alumno		
		Docente A	Docente B	Docente C
SGOS	Aguas Cruz Pamela Edith	3	0	1
SGOS	Lastra Clavijo Roberto Antonio	4	4	4
SGOS	Chávez Pérez Carlos Darío	1	0	0

calcula el promedio de los indicadores, sumando el número de indicadores por alumno y dividiendo por el número de docentes de la matriz.

Tabla 25. Ejemplo de cálculo del promedio de la actitud andragógica.

Grado	Apellidos y nombres	Número de indicadores marcados por alumno			Promedio
		Docente A	Docente B	Docente C	
SGOS	Aguas Cruz Pamela Edith	3	0	1	1,333
SGOS	Lastra Clavijo Roberto Antonio	4	4	4	4,000
SGOS	Chávez Pérez Carlos Darío	1	0	0	0,333

Al considerar que esta evaluación constituye el 5% de la calificación final del módulo, lo cual representa uno de los 20 puntos, se ha establecido como valor constante para la pérdida de este punto un valor promedio de 4. Según la tabla anterior, el sargento Lastra perdería este punto.

Posteriormente insertará una columna a la derecha con el título Punto/décimas perdidas por el alumno en su nota de actitud andragógica, que se calcula a través de una regla de tres. Por ejemplo, en el caso de la sargento Aguas:

Si 4 = 1 punto
1,333 = ? punto/décimas

$1,333 \times 1 / 4 = 0,333$ 0,333 décimas perdidas

Tabla 26. Ejemplo de cálculo de punto/décimas perdidas en actitud andragógica.

Grado	Apellidos y nombres	Número de indicadores marcados por alumno			Promedio	Punto/décimas perdidas
		Docente 1	Docente 2	Docente 3		
SGOS	Aguas Cruz Pamela Edith	3	0	1	1,333	0,333
SGOS	Lastra Clavijo Roberto Antonio	4	4	4	4,000	1,000
SGOS	Chávez Pérez Carlos Darío	1	0	0	0,333	0,083

Luego insertará una columna a la derecha con el título Nota final. La nota final se calcula restando del punto de la actitud andragógica el punto/décimas perdidas, como se detalla a continuación.

Nota de la actitud andragógica: uno menos décimas perdidas igual nota final: 0,666, que es la calificación de la sargento Aguas.

Tabla 27. Ejemplo de cálculo de la nota final de actitud andragógica.

Grado	Apellidos y nombres	Número de indicadores marcados por alumno			Promedio	Punto/décimas perdidas	Nota final 5%
		Docente 1	Docente 2	Docente 3			
SGOS	Aguas Cruz Pamela Edith	3	0	1	1,333	0,333	0,666
SGOS	Lastra Clavijo Roberto Antonio	4	4	4	4,00	1,000	0,000
SGOS	Chávez Pérez Carlos Darío	1	0	0	0,33	0,083	0,916

El coordinador del módulo, académico o equivalente, entregará este reporte al Departamento de Evaluación para el registro y cómputo correspondiente, anexando como respaldo los instrumentos entregados por los docentes.

El proceso de cálculo de la nota final del módulo (actividad integradora del módulo) se puede visualizar en el gráfico siguiente:

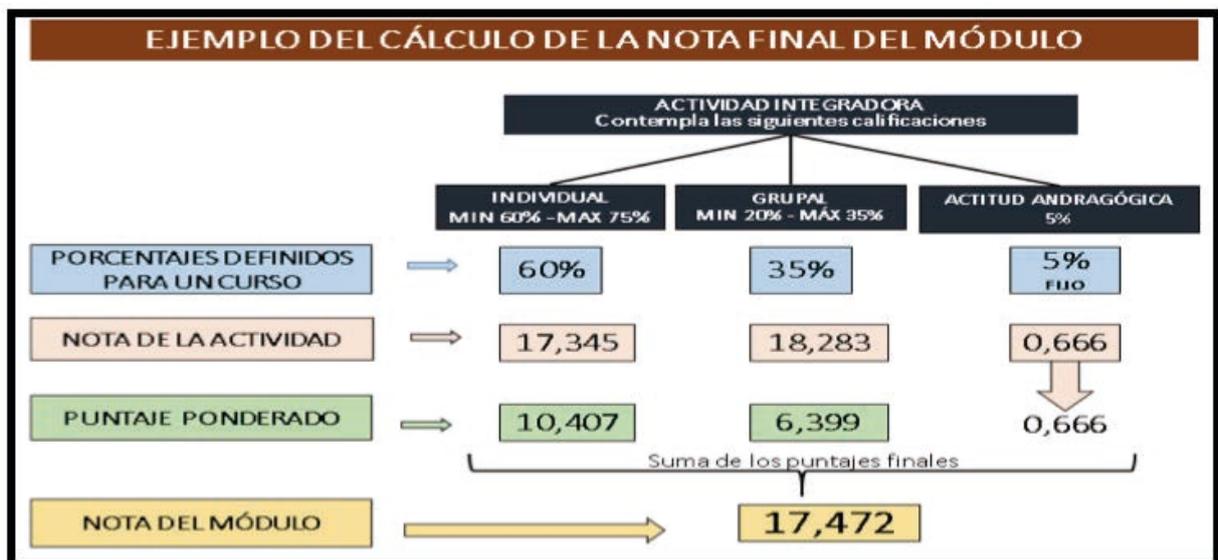


Figura 21. Ejemplo del cálculo de la nota final del módulo

Evaluación de las competencias transversales grupales del alumno (coevaluación)

Es la evaluación entre los alumnos, quienes calificarán la participación de sus pares durante el desarrollo de la tarea grupal de cada actividad integradora del módulo, lo que significa que cada alumno evaluará exclusivamente a los miembros de su grupo de trabajo.

La función de la **coevaluación** es evidenciar las competencias transversales en el desarrollo de la actividad grupal de cada actividad integradora. La suma de ellas representa el 1% de la nota final del curso, porcentaje que será fijo.

Esta evaluación contiene un instrumento debidamente codificado que se aplicará a cada alumno.

Tabla 28. Instrumento de coevaluación para el alumno

Instrumentos de coevaluación para el alumno	
Código	Informante
EA-02	Alumno (coevaluación)

Dimensiones de las competencias transversales grupales del alumno

Convivencia

Capacidad de conocer potencialidades y limitaciones de sí mismo, del entorno y actuar en consecuencia.

Valores

Creencias que se adquieren a través de la herencia, entorno cultural y experiencia, concebidos como deseables, buenos y correctos, siendo elegidos y practicados en forma libre y consciente e influyen directamente en la toma de decisiones y en la construcción de hábitos.

Trabajo

Capacidad de generación de ideas y productos por medio de la colaboración.

Productividad

Capacidad de articular de manera eficiente y eficaz los recursos, que permitan generar trabajo.

Relaciones sociales

Capacidad de establecer empatía con los integrantes del grupo de trabajo.

Proceso de la evaluación de las competencias transversales grupales (coevaluación)

1. El Departamento de Evaluación informará al Comité de módulo el día anterior a la ejecución de la actividad integradora del módulo, que el instrumento de coevaluación para los alumnos está disponible. La coevaluación se realizará al finalizar la actividad grupal de la actividad integradora del módulo.
2. El docente encargado al finalizar la actividad grupal informará a los alumnos que está disponible en la plataforma el instrumento de coevaluación, el que será llenado por el alumno en referencia a sus compañeros de grupo; por tanto, lo aplicará tantas veces como compañeros de grupo tenga.
3. La duración para esta evaluación debe constar en el cuadro de distribución del tiempo.
4. Los resultados de esta evaluación serán registrados por el Departamento de Evaluación para el cálculo y registro respectivo. Esta nota corresponderá al 1% de la calificación final del curso.

Para el cálculo de la nota de las competencias transversales grupales se utilizará la **tabla de correlación** establecida en la evaluación de las cualidades militares.

Tabla 29. Tabla de correlación para evaluación de competencias transversales grupales

Escala	Valor Ideal	
	2	-2
-2	0	20
-1	5	15
0	10	10
1	15	5
2	20	0

De acuerdo a la tabla de correlación, la aplicación del instrumento escalar posibilitará que los diferentes compañeros que intervienen en la coevaluación puedan seleccionar alternativas que van desde totalmente en desacuerdo (-2) hasta totalmente de acuerdo (2); existiendo la posibilidad que más de uno opte por la misma valoración. Por ejemplo:

B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nº	INDICADORES	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES
1	El compañero, reconoce sus limitaciones.	↑ 2	1	2	0	0	1	4
2	El alumno reconoce sus potencialidades y las verbaliza ante el grupo con regularidad.	↓ -2	0	0	0	2	2	4
3	El compañero de curso, es modesto aún cuando tiene gran capacidad	↑ 2	2	2	0	0	0	4

Figura 22. Ejemplo evaluación de las competencias transversales grupales

En la tabla anterior vemos que en el primer indicador, de los cuatro informantes, dos han optado por valorarlo con el valor -1.

Si comparamos este ejemplo con la tabla de correlación el cálculo sería la siguiente: De los cuatro informantes uno ha valorado a ese indicador como totalmente de acuerdo (2), el cual coincide con el valor ideal, por tanto y de acuerdo a la tabla de correlación le corresponde la calificación de 20, que multiplicado por la frecuencia (1) mantiene el mismo valor, ejemplo:

Nº	INDICADORES	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES
1	El compañero, reconoce sus limitaciones.	↑ 2	1	2	0	0	1	4
							↓	
							20	
							↓	
							1 x 20 = 20	

Figura 23. Ejemplo de cálculo con indicador totalmente de acuerdo

Dos informantes han valorado el indicador como en desacuerdo (-1) y en base a la tabla de correlación le corresponde la calificación de 5, por tanto al ser dos frecuencias se multiplican las frecuencias por el valor que señala la tabla (2x5= 10), ejemplo:

Nº	INDICADORES	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES
1	El compañero, reconoce sus limitaciones.	↑ 2	1	2	0	0	1	4
							↓	
							5	
							↓	
							2 x 5 = 10	

Figura 24. Ejemplo de cálculo con indicador en desacuerdo.

Por último un informante ha valorado totalmente en desacuerdo (-2) que según la tabla de correlación al ser 2 el valor ideal, le corresponde la calificación 0, que multiplicado por la frecuencia que es 1 le da el mismo valor 0.

Nº	INDICADORES	IDEAL	Totalmente en desacuerdo					INFORMANTES
			-2	-1	0	1	2	
1	El compañero, reconoce sus limitaciones.	↑ 2	1	2	0	0	1	4
			↓					
			0					
			1 x 0 = 0					

Figura 25. Ejemplo de cálculo con indicador totalmente en desacuerdo

Consolidando todos los valores la calificación del indicador sería el siguiente, que es el resultado de la suma de los valores dividido por el número de informantes:

Nº	INDICADORES	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	CALIFICACIÓN POR INDICADOR
1	El compañero, reconoce sus limitaciones.	↑ 2	1	2	0	0	1	4	7,5
			0 10 0 0 20						
			Sumamos los valores y su resultado se divide para el número de informantes 30/4 = 7,5						

Figura 26. Ejemplo de cálculo de la calificación del indicador

Para calcular la nota de coevaluación del alumno en un módulo, se deberán sumar todas las calificaciones de los indicadores y su resultado se divide por el número de indicadores que contiene el instrumento escalar. ejemplo:

Nº	INDICADORES	IDEAL	-2	-1	0	1	2	INFORMANTES	CALIFICACIÓN POR	NOTA
			-2	-1	0	1	2			
1	El compañero, reconoce sus limitaciones.	↑ 2	1	2	0	0	1	4	7,5	6,875
2	El alumno reconoce sus potencialidades y las verbaliza ante el grupo con regularidad.	↓ -2	0	0	0	2	2	4	2,5	
3	El compañero de curso, es modesto aún cuando tiene gran capacidad	↑ 2	2	2	0	0	0	4	2,5	
4	Los valores militares son muy visibles en mi compañero, y permiten constatar competencias	↑ 2	0	1	0	1	2	4	15	

Figura 27. Ejemplo de cálculo de nota de coevaluación del alumno en un módulo

Para calcular la **nota previa** de la coevaluación se suman las notas de coevaluación de cada uno de los módulos y se dividen para el número de módulos.

La **calificación final** será el 1% del valor de la nota previa.

En situaciones que sean necesarias dirimir antigüedades, se podría incluir en los resultados una cuarta décima.

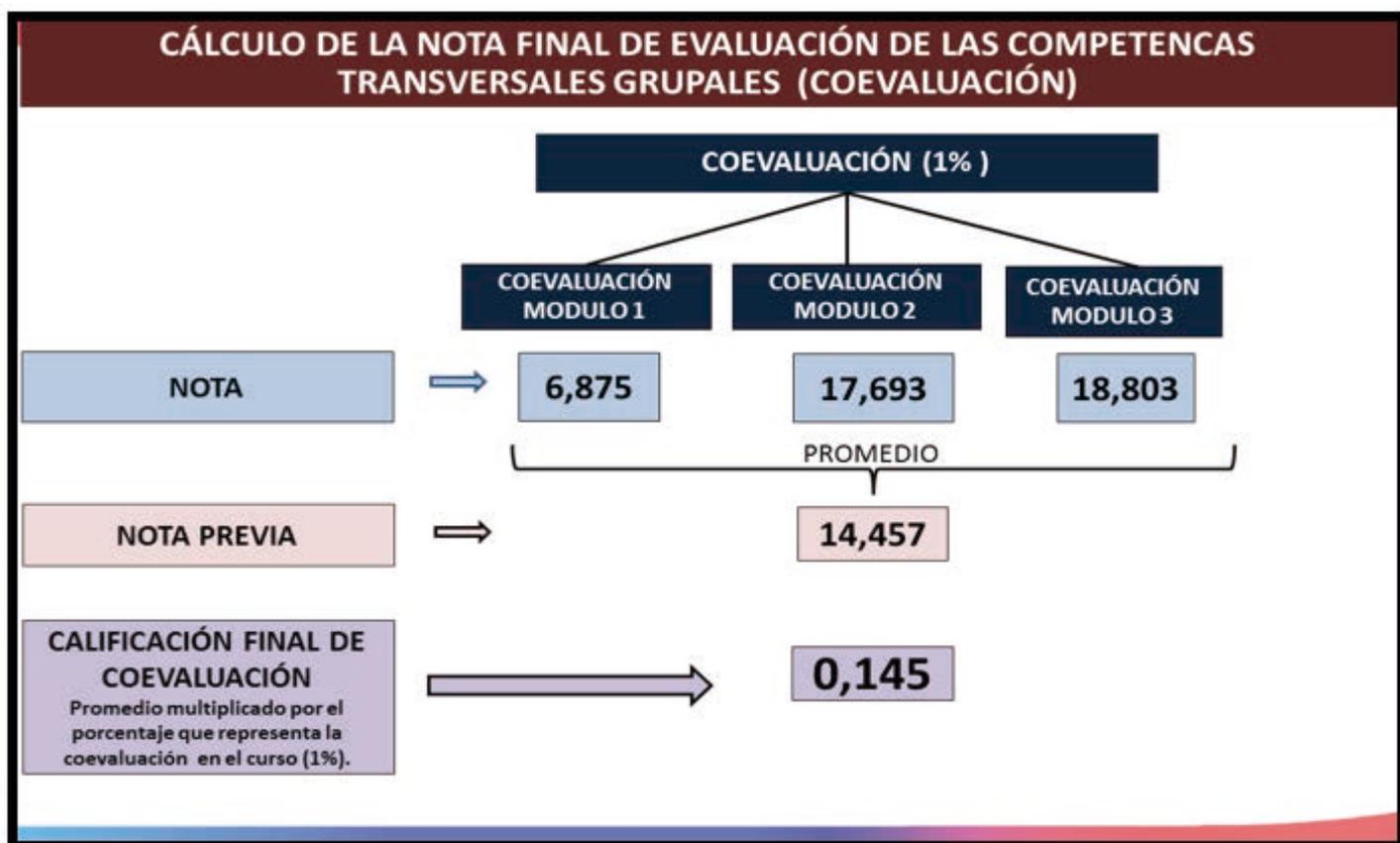


Figura 28. Ejemplo del cálculo de la nota final de la coevaluación



CÓD.
EA-03

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
Dirección General de Educación y Doctrina Militar

Instrumento de evaluación de las competencias transversales grupales alumno par

Curso:

Nombres del alumno a evaluar:

Fecha:

Presentación

Este instrumento será aplicado a los alumnos para que evalúen a sus compañeros de grupo de la actividad integradora del módulo, considerando la información que se detalla a continuación.

Objetivo

Evidenciar y evaluar la participación de sus pares durante el desarrollo de la tarea grupal de cada actividad integradora del módulo.

Información previa

Para la evaluación de las competencias transversales grupales del alumno se han considerado cinco dimensiones valoradas por medio de indicadores escalares.

Dimensiones

Convivencia.

Valores.

Trabajo.

Productividad.

Relaciones sociales.

Convivencia		-2	-1	0	1	2
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
EA-1	El compañero reconoce sus limitaciones.					
EA-2	El alumno reconoce sus potencialidades y las verbaliza ante el grupo con regularidad.					
EA-3	El compañero de curso es modesto aún cuando tiene gran capacidad.					
Valores						
EA-4	Los valores militares son muy visibles en mi compañero y permiten constatar competencias.					
EA-5	El compañero es muy teórico y doctrinario, lo que no permite incorporar sus propuestas.					
EA-6	Es normal que el comportamiento social de mi compañero durante la actividad grupal corresponda a las necesidades del trabajo.					
EA-7	Las virtudes militares de mi compañero no fueron visibles en el trabajo grupal.					

Trabajo		-2	-1	0	1	2
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
EA-8	El trabajo con mi compañero casi siempre es individual.					
EA-9	La colaboración la percibe mi compañero como una dificultad para el logro de la antigüedad.					
EA-10	Mi compañero como alumno cuestiona con fundamentos aspectos de la doctrina.					
EA-11	Mi compañero considera que la doctrina es un referente y que según los cambios sociales pueden variar.					
EA-12	Mi compañero en su trabajo evita generar ideas de cambio.					
Productividad						
EA-13	Mi compañero posee capacidades de organización y planificación.					
EA-14	El tiempo es uno de los recursos que mi compañero administra correctamente.					
EA-15	En el trabajo en grupo, la participación de mi compañero es muy importante para el logro de la misión.					
EA-16	Mi compañero evita la confrontación de ideas.					
Relaciones sociales						
EA-17	Según mi compañero, las relaciones sociales deben situarse fuera del instituto de educación militar.					
EA-18	Mi compañero establece relaciones sociales entre sus iguales, exclusivamente por intereses personales.					
EA-19	Las relaciones sociales de mi compañero inciden en su bajo rendimiento.					
EA-20	Según mi compañero, las visiones de otros sujetos civiles o militares, colaboran en una mayor apertura del mundo del alumno.					
EA-21	Para mi compañero, las relaciones sociales son un factor, en la mejora de las competencias en el ámbito profesional.					

Producto integrador del curso

El sistema de tareas finaliza con el producto integrador del curso (PIC) y es evaluado según las características del curso y las competencias específicas a desarrollar. Pueden ser las siguientes actividades:

- Investigación
- Ejercicio aplicativo con planificación y ejecución
- Ejecución de un ejercicio aplicativo

La función del producto integrador del curso es demostrar las competencias específicas del curso alcanzadas por el alumno. Representa un porcentaje mínimo del 4% de la nota final del curso y un máximo del 14%, de acuerdo con la naturaleza del curso.

Ejemplo para el cálculo del rendimiento académico

Para el proceso de evaluación del aprendizaje se debe considerar inicialmente que las actividades integradoras del módulo tendrán un porcentaje mínimo de 80% y un máximo de 95% del total del curso; el PIC, un mínimo de 4% y un máximo de 14% del total del curso. La suma de las actividades integradoras del módulo y el PIC será el 99% y la coevaluación representa el 1% restante.

El cálculo del rendimiento académico incorpora el siguiente procedimiento:

1. Se calcula el coeficiente del módulo (producto de la división del número de horas del módulo para el número de horas del curso). Ejemplo:

$$\text{COEF} = \text{horas módulo} / \text{horas curso}$$

$$\text{COEF} = 180 / 396 = 0,45$$

Tabla 30. Ejemplo del cálculo de coeficientes

Módulos	A	B	C	TOTAL
Horas	180	16	200	396
Coeficiente	0,45	0,04	0,51	1,0

2. Se calcula la nota ponderada de cada módulo, multiplicando el coeficiente del módulo por la nota final del módulo. Ejemplo:

Tabla 31. Ejemplo del cálculo de nota ponderada

Módulos	A	B	C
Coeficiente	0,45	0,04	0,51
Nota final de módulo	18,000	17,000	19,000
Coef * Nota final del módulo	0,45*18,000	0,04*17,000	0,51*19,000
Nota ponderada	8.100	0,680	9,690

3. Se calcula la nota final de los módulos, sumando las notas ponderadas y su resultado se lo multiplica por el porcentaje establecido por el instituto para las actividades integradoras del curso. Para este ejemplo se ha considerado un 85%.

Tabla 32. Ejemplo de cálculo de la nota final de los módulos

Módulos	A	B	C
Nota Ponderada	8,100	0,680	9,690
Suma de notas ponderadas	18,478		
Total nota módulos * 0,85 (85%)	18,478 x 0,85		
Nota final de los módulos	15,706		

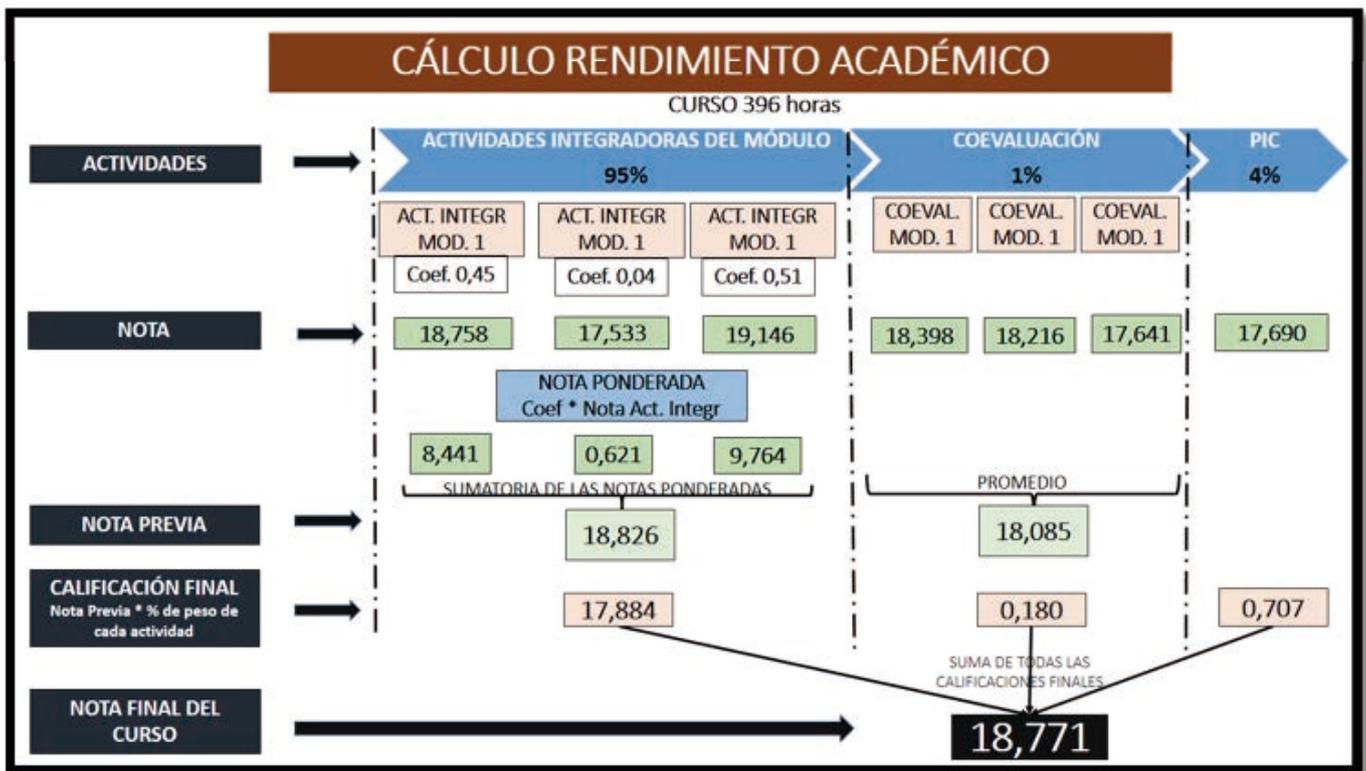


Figura 29. Ejemplo del cálculo del rendimiento académico del curso

Recuperación del aprendizaje

Es la oportunidad para que el alumno reajuste su proceso de aprendizaje inmediatamente después de haber identificado que no ha cumplido los criterios de evaluación del sistema de

tareas. Corresponde una actividad individual. Se debe seguir las directrices que se detallan a continuación.

La nota mínima de aprobación del módulo y del curso la establecerá el Comando/ Dirección de Educación y Doctrina, tomando en cuenta las especificidades de cada Fuerza y la naturaleza de cada curso.

Tarea formadora y tarea integradora

En el caso de que algún alumno no haya cumplido de manera satisfactoria los parámetros de evaluación, una tarea formadora o integradora, él será sujeto a horas de recuperación del aprendizaje.

Si a pesar de la recuperación del aprendizaje, el alumno no aprueba una tarea (formadora, integradora), continuará en el desarrollo del módulo, a excepción de las tareas **técnicas sin opción de error** y aquellas **que involucren riesgo** o cuyo dominio es indispensable para el cumplimiento de la actividad integradora. En este caso, el Comité de módulo analizará la situación y emitirá el informe respectivo.

El Comité de módulo u organismo pertinente durante el proceso de recuperación tendrá como herramientas, entre otras, las Web Quest, que son parte de los motores metodológicos que constan dentro del Manual de metodología de la investigación en Ciencias Militares 2018.

Las horas de recuperación del aprendizaje para las tareas formadoras o integradoras se realizarán fuera de la jornada académica, sin que afecte a la carga horaria del módulo.

Recuperación del aprendizaje de la actividad integradora del módulo

La recuperación del aprendizaje en la actividad integradora del módulo será individual. Se aplica cuando el alumno no haya alcanzado la nota mínima de aprobación del módulo. En el proceso de recuperación, el alumno deberá alcanzar o superar la calificación mínima requerida. Finalmente, **para fines de antigüedad, la calificación que se registre será la nota con la que ingresó a la recuperación del aprendizaje.** La aplicación del instrumento de recuperación para la actividad integradora del módulo se realizará en horario extraclase y con la finalidad de aprobar el módulo.

Ejemplo de la nota mínima de aprobación de la actividad integradora del módulo

En este ejemplo se toma en cuenta que la menor calificación de aprobación es de **16,000/20**, se reproduce el rango 15,999 hasta 13,333 para ingresar al proceso de recuperación del aprendizaje. La nota con la que el alumno ingresa a la recuperación del aprendizaje le equivaldrá al 60% de la nota total del módulo.

El 40% restante constituirá la nota que saque en su examen de recuperación del aprendizaje. Para la aprobación del módulo, el resultado de la suma de las dos notas anteriores deberá ser igual o mayor a la nota mínima del módulo, considerando que en cualquiera de los casos se registrará la nota mínima establecida para el curso.

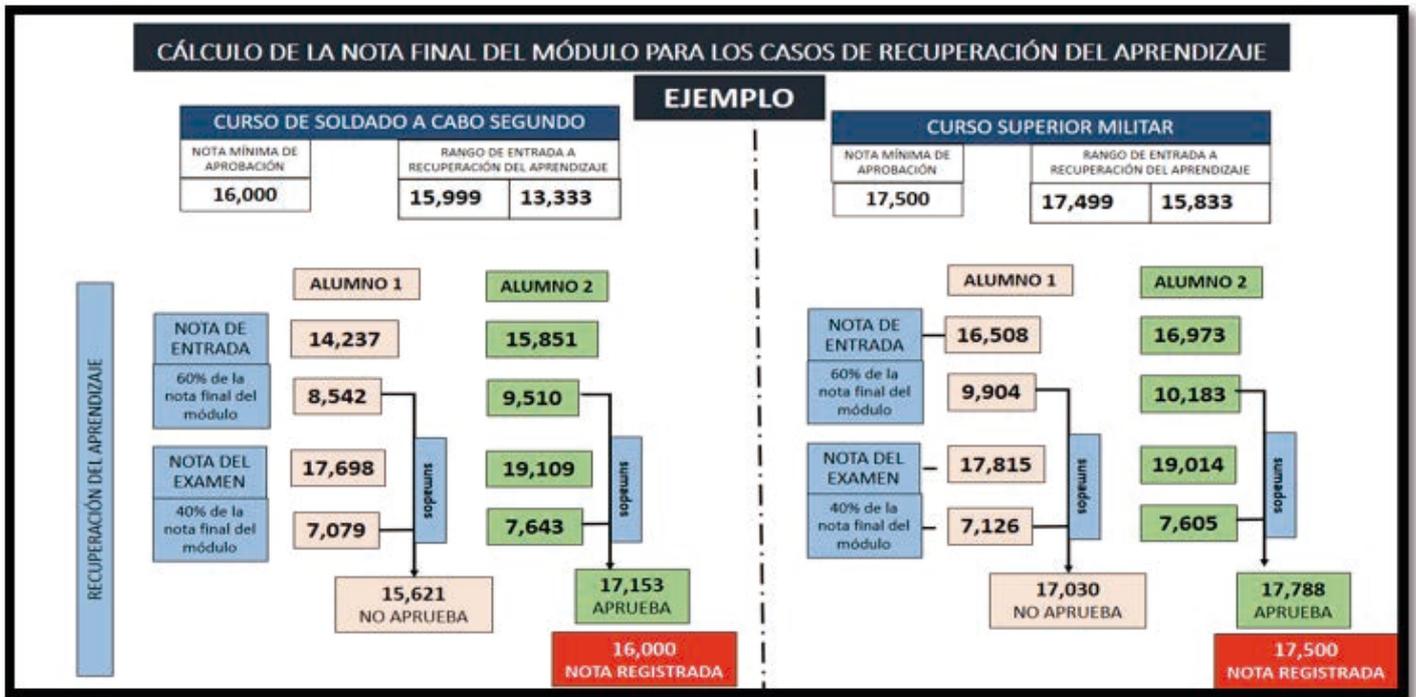


Figura 30. Cálculo de la nota final del módulo para los casos de recuperación del aprendizaje

Producto integrador del curso

El PIC no tiene recuperación del aprendizaje por cuanto no considera una nota mínima de aprobación, esta nota tendrá un porcentaje de peso según la naturaleza del curso que va desde 4% al 14% de la nota final del curso.

Aviso de recuperación del aprendizaje

El alumno que reprobó una tarea formadora e integradora recibirá el aviso de recuperación del aprendizaje, para lo cual se seguirá el procedimiento que se describe a continuación.

El docente entregará al coordinador del módulo o académico la nómina de los alumnos que han reprobado una de las tareas formadoras e integradoras, con los respaldos debidamente firmados por cada alumno.

El coordinador del módulo o académico o el designado por el Departamento de Evaluación o su equivalente registrará esta información y emitirá (antes de las 24 horas de recibido el parte

del docente) el aviso de recuperación del aprendizaje al alumno para su ejecución inmediata.

Aviso de bajo rendimiento

El aviso de bajo rendimiento está dirigido al alumno que haya reprobado la actividad integradora del módulo. El documento será elaborado por el Departamento de Evaluación o su equivalente y entregado al alumno inmediatamente (máximo 24 horas) de identificarse esta condición.

Proceso de reclamo

El alumno militar iniciará su proceso de reclamo siempre y cuando cuente con una fundamentación legal y doctrinaria. En caso de que no sea debidamente justificado será sancionado con una disminución igual a la calificación del objeto del reclamo por un valor igual a la nota demandada.

Tiempos de los procesos de pedido, análisis y aplicación de instrumentos de evaluación del aprendizaje

Los tiempos establecidos para los procesos de pedido, análisis y aplicación de instrumentos de evaluación del aprendizaje se detallan en el siguiente esquema:

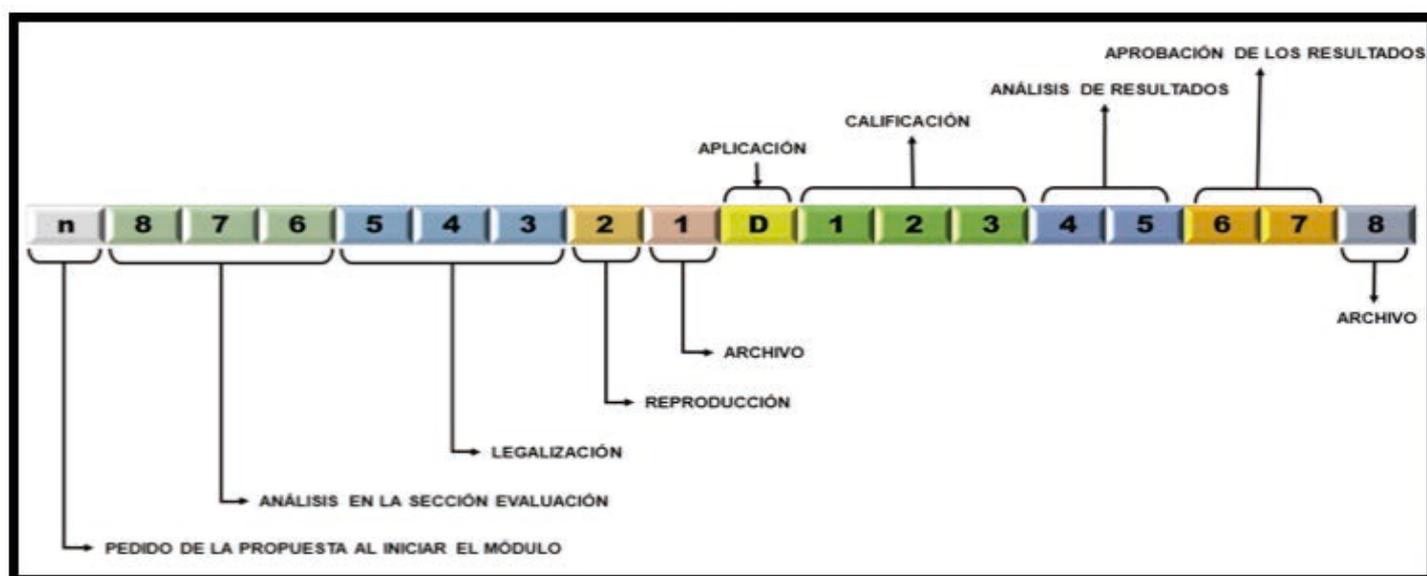


Figura 31. Cronograma de pedido, análisis, aplicación y archivo de instrumentos de evaluación del aprendizaje.

Para este proceso, los institutos de educación militar deberán tomar como referencia el flujograma que se detalla a continuación.

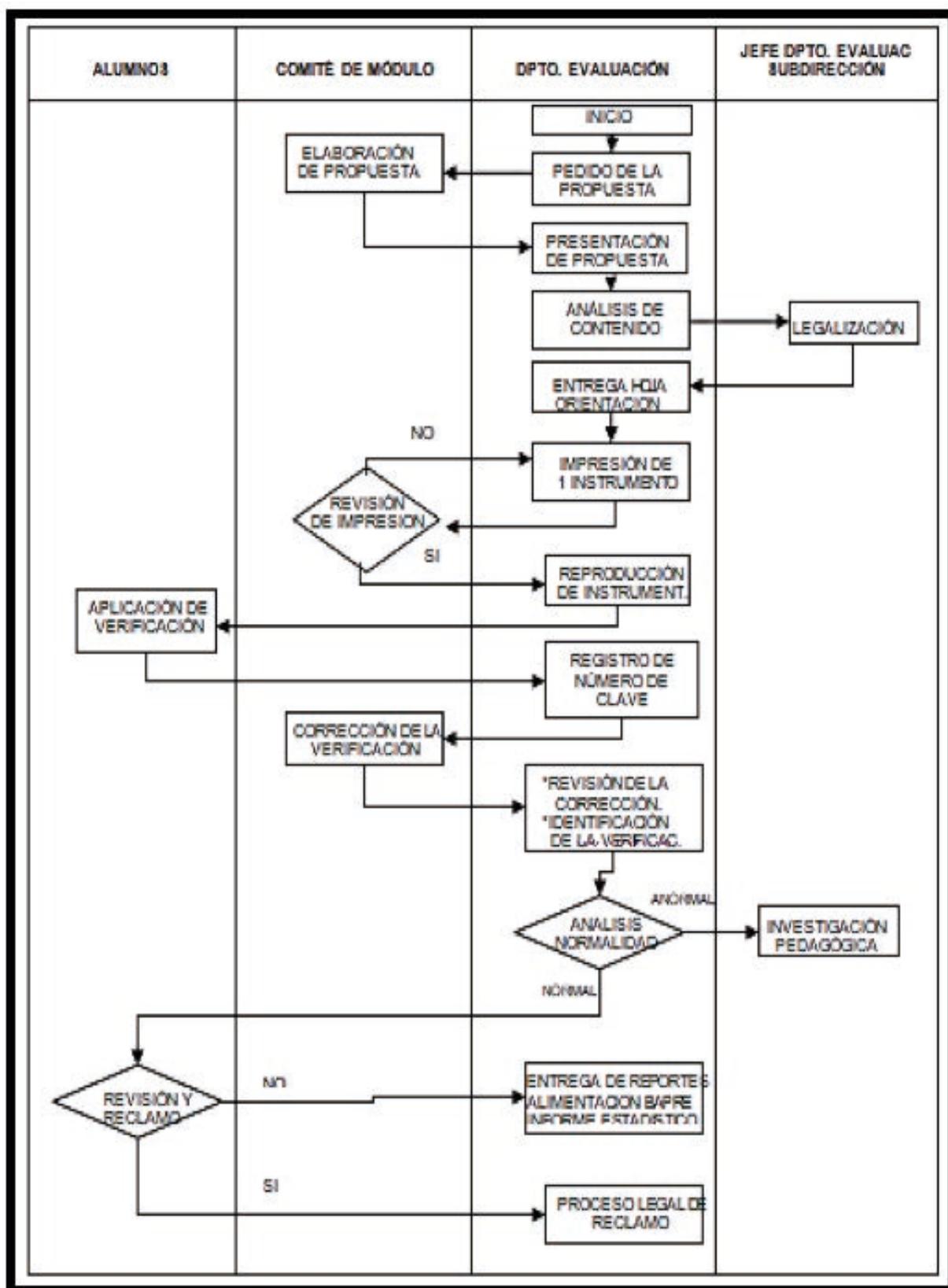


Figura 32. Diagrama del flujo de procesos de la evaluación

Investigación pedagógica

Se entiende como el proceso que permite, a partir de los resultados de la evaluación integral de los diferentes ámbitos, analizar, correlacionar e identificar los fenómenos que afecten el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos resultados servirán como insumo a los diferentes planes de mejora.

Propósitos

- Analizar los datos arrojados como producto del proceso de evaluación integral: institución, currículo, docente, aprendizaje.
- Correlacionar los datos de los diferentes ámbitos de evaluación con el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Identificar fenómenos que afecten o potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Elaborar una propuesta de intervención a ser incluida en el plan de mejora.

Responsable

Este proceso estará bajo la responsabilidad del Área de Investigación o su equivalente en cada instituto de educación militar en coordinación con las siguientes áreas:

- a) Cuerpo docente de planta
- b) Planificación
- c) Evaluación
- d) Intervención Psicopedagógica

Intervención psicopedagógica

La intervención psicopedagógica es un proceso interactivo que busca optimizar al talento humano a través del desarrollo de habilidades cognitivas, afectivas y sociales enmarcadas en valores, que conlleven al crecimiento personal.

El área o sección de Intervención Psicopedagógica de los institutos de educación militar son organismos administrativos, responsables de planificar, organizar, ejecutar, coordinar, asesorar y evaluar los objetivos y acciones de la intervención psicopedagógica, en concordancia con las normas y políticas educativas de la DIEDMIL, mediante el apoyo de toda la comunidad educativa.

El psicólogo educativo actúa desde diversos campos en la orientación y la intervención

psicopedagógica, que constituyen un conjunto de conocimientos, metodologías y principios teóricos que posibilitan la ejecución de acciones preventivas, correctivas o de apoyo, desde múltiples modelos, áreas y principios, hacia diversos contextos.

Estructura funcional de la sección Intervención Psicopedagógica

Los institutos de educación militar deberán contar con el área o sección de Intervención Psicopedagógica dentro del Departamento de Evaluación o su equivalente y estará a cargo del psicólogo educativo o psicopedagogo.

Así mismo, se recomienda contar con un psicólogo educativo o psicopedagogo por cada 200 alumnos en cada instituto de educación militar.

Funciones generales

La Intervención Psicopedagógica, de acuerdo a la realidad de cada instituto de educación militar cumplirá las funciones que se detallan a continuación.

- Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos, directivas, normas y demás disposiciones que imparta la DIEDMIL y los comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza.
- Asesorar a los directores, jefes departamentales de los institutos de educación militar en los asuntos relacionados con su competencia y los que fueren sometidos a su consideración.
- Participar en la elaboración y ejecución de los instrumentos curriculares del instituto, tomando en cuenta las actividades de intervención psicopedagógica en el cuadro de distribución del tiempo del curso.
 - Participar en las juntas académicas del instituto de educación militar.
 - Elaborar la planificación psicopedagógica con su respectivo informe anual.
 - Coordinar y ejecutar las actividades relacionadas con los procedimientos de planificación, evaluación, orientación, asesoramiento, seguimiento y correlación psicopedagógica.
 - Realizar el debido seguimiento psicopedagógico al personal de alumnos de los diferentes cursos que lo requieren, con el apoyo de todos los miembros de la comunidad educativa.
 - Interpretar y analizar la estadística descriptiva e inferencial en las evaluaciones psicopedagógicas.
 - Proporcionar a los alumnos en forma individual y confidencial la información de los resultados obtenidos en su evaluación psicopedagógica con la orientación y asesoramiento respectivo.
 - Orientar y asesorar al personal de docentes sobre técnicas y metodologías que permitan

- mejorar el proceso del interaprendizaje y fortalecer su desempeño.
- Crear y mantener activo el registro de seguimiento individual de los alumnos con los datos personales, evaluaciones psicológicas, entrevistas y asesoramiento psicopedagógico.
 - Presentar a los comandos/Dirección de Educación y Doctrina de la respectiva Fuerza, la planificación de la evaluación psicopedagógica de los candidatos a alumnos a los cursos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, con un tiempo mínimo de 15 días previos a la ejecución de la evaluación psicopedagógica.
 - Remitir a los comandos/Dirección de Educación y Doctrina de la respectiva Fuerza, el informe de la evaluación psicopedagógica con los resultados obtenidos y el detalle de las novedades suscitadas en el proceso, dentro de un plazo de 15 días posteriores a la evaluación, hasta máximo 30 días, previa coordinación.
 - Mantener actualizados los datos estadísticos con los respectivos gráficos sobre los diferentes procedimientos psicopedagógicos realizados en cada uno de los cursos.
 - Correlacionar los resultados de los test psicológicos con el rendimiento académico y el control del comportamiento de los alumnos.
 - Organizar los paralelos, grupos de trabajo, ubicar a los alumnos en el aula, esto se lo hará según la naturaleza del curso.
 - Mantener acercamientos continuos con otros procesos del instituto de educación militar en los asuntos de interés común.
 - Remitir a la asesoría psicopedagógica o su equivalente en los comandos/Dirección de Educación y Doctrina de la respectiva Fuerza, la nómina codificada de los alumnos egresados de los institutos de educación militar, que ameritan seguimiento psicopedagógico.
 - La Sección Asesoría Psicopedagógica o su equivalente en los comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza serán los responsables de la inducción al personal de psicólogos educativos o psicopedagogos, que ingresen a los institutos de educación militar.
 - Coordinar y gestionar con las universidades locales a fin de que los estudiantes del último período de estudios en la especialidad de Psicología Educativa o psicopedagogos, realicen sus prácticas preprofesionales en los institutos de educación militar, de acuerdo con las necesidades institucionales.

- Presentar al Departamento de Administración Académica del instituto de educación militar, la necesidad de capacitación para el personal de psicólogos o psicopedagogos, que conlleve a la actualización y especialización en su desempeño profesional.
- Realizar por parte de los psicólogos o psicopedagogos, una exposición de la organización y funcionamiento de la Sección Intervención Psicopedagógica al jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente entrante.
- Gestionar anualmente la adquisición de nuevos reactivos psicotécnicos y su adaptación neurosemántica.
- Propender al mejoramiento del clima laboral y las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa.
- Participar en la selección de candidatos a alumnos que ingresen al instituto de educación militar conforme las normas de evaluación establecidas para el efecto.
- Los comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza convocarán a los psicólogos a reuniones semestrales a fin de analizar asuntos relacionados con el ejercicio profesional, para fortalecer las competencias de la Sección Intervención Psicopedagógica.
- Apoyar las actividades de psicología de otros institutos de educación militar de las Fuerzas Armadas, cuando los comandos/Dirección de Educación y Doctrina de la respectiva Fuerza lo dispongan.
- Llenar el formato de registro individual del alumno (Anexo P) y el formato de registro individual del docente (Anexo Q)
- Actualizar la documentación detallada a continuación:
 - Mapa y manual de procesos de la Sección Intervención Psicopedagógica del instituto.
 - Inventario del material psicológico y registro de nuevas adquisiciones.
 - Estadísticas anuales de casos atendidos y resultados.
 - Actas de reuniones de trabajo.

Concepción psicológica

La psicología educativa es una de las ciencias que más aporta en 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 alumnos, concretamente cómo construyen los conocimientos científicos. La concepción psicológica permite el estudio de las diferentes estructuras y métodos para lograr el aprendizaje en los alumnos, consolidando teorías sistematizadas que se emplean en el accionar del proceso educativo de los diferentes contextos.

Las principales características de esta concepción son:

- Enseña a pensar, desarrolla la inteligencia, la voluntad, el carácter y la afectividad.
- Procura el desarrollo de aprendizajes significativos, que señalan el papel que juegan los conocimientos previos de los alumnos en la adquisición de nuevas informaciones.
- Presenta o expone los contenidos, es decir, la enseñanza, respetando algunos principios capitales del aprendizaje cognitivo, como son: las ideas generales e incluyentes, primero; las particulares, después; los conocimientos ya existentes en el sujeto, se reorganizan y adquieren nuevo significado al contacto con la nueva información.
- Considera al hombre como un ser en desarrollo bio-psico-social-espiritual, cognitivo y estético, promoviendo, desde los ejes transversales del currículo, el respeto al desarrollo biológico, físico e intelectual de los educandos, aportando a la formación militar del carácter y de la personalidad, y generando espacios sociales para la puesta en práctica de la inteligencia emocional.
- El alumno construye el conocimiento colocándose en el centro de cualquier estrategia educativa planeada y el docente es el orientador y guía de este proceso de construcción.
- Aprovechamiento de las capacidades y de las combinaciones de las inteligencias múltiples para alcanzar las diferentes competencias.
- Respeto en alto grado el pensamiento del alumno.
- Replantea la idea de que el aprender es un proceso final y estimula la concepción de que el aprendizaje es continuo y nunca termina durante la vida de un ser humano.

Procedimientos

Planificación psicopedagógica anual

Procedimiento estructural y dinámico mediante el cual se determinan actividades, población, tiempos de ejecución, responsables y recursos para lograr de manera eficiente y eficaz un resultado psicopedagógico deseado.

Instrumento de planificación psicopedagógica anual

Instrumento de planificación psicopedagógica anual

Instituto de educación militar:

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Objetivo general:														
Procedimientos	Justificativo	Actividades	Recursos	Responsables	Población	Meses								
						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
	¿Para qué? ¿Por qué?													
Firmas de responsabilidad:														
_____ Psicólogo educativo o psicopedagogo						_____ Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente								

Evaluación psicopedagógica

Eje integrador que permite valorar el comportamiento, las capacidades mentales, preferencias, competencias, actitudes y otras características personales con el objeto de alcanzar un diagnóstico que posibilite realizar el asesoramiento o seguimiento psicopedagógico.

Los instrumentos de este procedimiento son:

Plan de evaluación psicopedagógica

Plan de evaluación psicopedagógica

Instituto de educación militar:

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Justificación:				
Objetivos:				
Metodología: (proceso estadístico de los datos)				
Recursos:	Talento humano	Materiales técnicos/ tecnológicos	Equipos	Recursos económicos
Cronograma:				
N.º	Actividades / Tareas	Fecha	Lugar	Responsable de la actividades/tareas
Firmas de responsabilidad:				
_____			_____	
Psicólogo educativo o psicopedagogo			Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente	

Informe de evaluación psicopedagógica

Informe de evaluación psicopedagógica

Instituto de educación militar:

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:																					
Análisis:																					
Describir la población evaluada, los métodos y técnicas empleadas, los instrumentos utilizados. Análisis e interpretación de los datos obtenidos. Indicar acciones concretas para desarrollar fortalezas y superar debilidades. Mencionar las dificultades de orden técnico, logístico, material, financiero, disponibilidad de tiempo, falta de compromiso de los participantes en la evaluación y detección de riesgos psicosociales si el caso lo amerita																					
Matriz de resultados de evaluación psicopedagógica y cuadro estadístico (barras)																					
Ord	Grado	A/S/E	No. Cédula	Apellidos y nombres	Capacidades Mentales										Personalidad						Observación
					1		2		3		4										
					C	PN	C	PN	C	PN	C	PN	DIAG	Rasgo 1	Rasgo 2	Rasgo 3	Rasgo4	Rasgo5	Rasgo ...	Diag	
																			

Siglas (Mencionar el significado de las letras indicadas tanto en capacidades mentales como personalidad).

Conclusiones

Recomendaciones

Firmas de responsabilidad:

_____ Psicólogo educativo o psicopedagogo	_____ Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente
--	---

Orientación psicopedagógica

Se realiza mediante una intervención profesionalizada, basada en principios científicos que permiten la selección, asignación de arma, servicios y especialidades, ubicación y recomendación del individuo sobre la base del conocimiento de sus características psicológicas para definir el área académica y ocupacional. También le compete la orientación profesional a los militares que se encuentran en la carrera para su mejor adaptación a la especialidad y desarrollo de su potencial productivo.

Los instrumentos de este procedimiento son:

Matriz para la conformación de los paralelos y equipos de trabajo

Matriz para la conformación de los paralelos y equipos de trabajo

Aspectos considerados:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
- n. _____

Ord.	Grado	A/s/e	Cédula	Apellidos y nombres	Parámetros				Observación
					Capacidades mentales	Personalidad	Académica	Otros	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
n									

Firmas de responsabilidad:

_____ Psicólogo educativo o psicopedagogo	_____ Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente
--	---

Nota. El psicólogo educativo o psicopedagogo entregará al jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente únicamente la nómina de conformación de los paralelos o equipos de trabajo.

Informe de orientación psicopedagógica**Informe de orientación psicopedagógica****Instituto de educación militar:****Curso:****Período:****Responsable:****Fecha:**

Antecedentes:	
Análisis:	
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
<hr/> Psicólogo educativo o psicopedagogo	<hr/> Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente

Asesoramiento y seguimiento psicopedagógico

El asesoramiento se encarga de optimizar el proceso educativo, docente y familiar entre los distintos miembros de la comunidad educativa a fin de que se integren adecuadamente al sistema de interaprendizaje, a través de un acompañamiento psicopedagógico. El seguimiento consiste en facilitar estrategias que potencialicen el talento humano, mediante la visualización de la salud mental como el proceso dinámico para que la persona desarrolle sus aptitudes y actitudes en el contexto y el logro de una autorrealización, sobre la base de un acompañamiento continuo.

Los instrumentos de este procedimiento son:

Registro individual del alumno (Anexo P)

Registro individual del docente (Anexo Q)

Cronograma de entrevistas para asesoramiento y seguimiento psicopedagógico al personal de alumnos.

Cronograma para asesoramiento y seguimiento

Curso:

Fecha:

Paralelo:

N.º	Nombre y apellidos	Grado	Curso	Fecha	Hora	Observación	Asiste	
							Sí	No

Firmas de responsabilidad:

<hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> <p>Psicólogo educativo o psicopedagogo</p>	<hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> <p>Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente</p>
--	---

Reporte de casos

Reporte de casos

Instituto de educación militar:

Nombre del alumno:

Fecha:

Curso:

Paralelo:

Nombre directivo y/o docente instructor que reporta:

Función:

Motivo:	
Observaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
_____	_____
Psicólogo educativo o psicopedagogo	Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente

Informe de asesoramiento o seguimiento psicopedagógico

Informe de asesoramiento o seguimiento

Instituto de educación militar:

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:	
Análisis:	
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
_____	_____
Psicólogo educativo o psicopedagogo	Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente

Correlación psicopedagógica

Permite integrar los resultados de la evaluación psicopedagógica con el rendimiento académico para optimizar el proceso educativo.

Los instrumentos de este procedimiento son:

Informe de correlación psicopedagógica

Informe de correlación psicopedagógica

Instituto de educación militar:

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:	
Análisis:	
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
_____ Psicólogo educativo o psicopedagogo	_____ Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente

Matriz de correlación psicopedagógica

Matriz de correlación psicopedagógica

Curso:

Fecha:

Paralelo:

Variable psicotécnica	Variable académica	Coeficiente correlación	Interpretación
Firmas de responsabilidad:			
_____ Psicólogo educativo o psicopedagogo			

Nota: Documento de uso exclusivo del psicólogo educativo o psicopedagogo

Informe psicopedagógico anual

Permite la consolidación, representación e interpretación de resultados, cuyo propósito será socializar el detalle de lo actuado y establecer el plan de mejoras.

Los instrumentos de este procedimiento son:

Informe psicopedagógico anual

Informe psicopedagógico anual

Instituto de educación militar:

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:	
Análisis:	
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
_____ Psicólogo educativo o psicopedagogo	_____ Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente

Matriz de actividades anuales

Matriz de actividades anuales

Instituto de educación militar:

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Cronograma:

N.º	Actividades / tareas	Fecha	Lugar	Responsable de las actividades / tareas
Firmas de responsabilidad:				
_____ Psicólogo educativo o psicopedagogo			_____ Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente	

La evaluación psicopedagógica

La evaluación psicopedagógica estará en relación con la misión del instituto de educación militar (formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación) y la primera parte del diseño curricular del curso (perfil profesional del curso). La evaluación psicopedagógica comprende: la aplicación de test psicológicos, el análisis estadístico de resultados, la entrevista complementaria, la observación sistemática, los instrumentos complementarios y la coevaluación (en cursos que lo ameriten).

Para los procedimientos de la intervención psicopedagógica se deben considerar: los datos psicoaptitudinales, el perfil de personalidad, las tipologías de comportamiento, los intereses profesionales, el rendimiento académico, los resultados de la coevaluación y las competencias observadas. La evaluación psicopedagógica involucra la valoración psicotécnica individual o colectiva de los siguientes componentes y factores.

Componentes

Tabla 33. Componentes para la evaluación psicopedagógica

Componente n.º 1 Capacidades mentales (factores)	Componente n.º 2 Personalidad (factores)	Componente n.º 3 Psicopedagógico (factores)
Inteligencia teórica	Rasgos personales	Motivación
Inteligencia práctica	Rasgos familiares	Actitudes
Aptitud numérica	Rasgos sociales	Sociométricos
Razonamiento abstracto	Tipologías MBTI	Inteligencia emocional
Aptitud espacial	Riesgos psicosociales	Habilidades sociales
Aptitud verbal	Otros	Competencias
Fluidez verbal		Otros
Aptitud mecánica		
Aptitud administrativa		
Inteligencias múltiples		
Otros		

De acuerdo con el propósito de la evaluación psicopedagógica, la batería del test debe implementarse con aquellos reactivos que respondan a la estructura del perfil profesional del curso (de entre los descritos en el numeral anterior).

La calificación

Para la calificación de los test psicológicos de capacidades mentales se partirá del puntaje natural alcanzado, el que se convertirá a los puntajes de 0 a 10 de la escala “C” de Guilford a través del método de la Ojiva de Galton o del puntaje z, según la tabla que se presenta a continuación.

Tabla 34. Calificación

Puntaje		Equivalencia	Continuación Puntaje		Continuación Equivalencia
“z”	“C”		“z”	“C”	
3,00	10	Excelente	-0,30	4,5	Bueno
2,50	9,5	Muy bueno	-0,50	4	Bueno
2,00	9	Muy bueno	-0,70	3,5	Bueno
1,70	8,5	Muy bueno	-1,00	3	Regular
1,50	8	Muy bueno	-1,30	2,5	Regular
1,30	7,5	Muy bueno	-1,50	2	Regular
1,00	7	Muy bueno	-1,70	1,5	Regular
0,70	6,5	Bueno	-2,00	1	Regular
0,50	6	Bueno	-2,50	0,5	Regular
0,30	5,5	Bueno	-3,00	0	Escaso
0,00	5	Bueno			

El proceso de normalización de los test de capacidades mentales se cumplirá con la construcción de un baremo específico para cada grupo.

Para el proceso de asignación de armas, servicios y subespecialidades en los cursos de perfeccionamiento, especialización y capacitación se aplicará la evaluación psicopedagógica. Para la calificación de los test psicológicos de personalidad se procederá con los criterios de sus respectivos manuales, hasta determinar el perfil del evaluado, el que servirá como diagnóstico para la asesoría o el seguimiento psicopedagógico; en el caso de selección, se confrontará con la estructura del perfil profesional del curso. Para el caso de la selección, se deberá considerar en el candidato a alumno para los cursos de especialización y capacitación lo siguiente:

- La condición psicodiagnóstica de las capacidades mentales
- La condición psicodiagnóstica de la personalidad

Condición psicodiagnóstica

La condición psicodiagnóstica de las capacidades mentales de los candidatos a alumnos se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

Tabla 35. Capacidades mentales de los candidatos a alumnos

Condición psicodiagnóstica		Apreciación	Causa
Nivel	Explicación		
A	Recomendable	Idóneo, sus capacidades mentales son ideales; el riesgo de fracaso en el cumplimiento de su desempeño es mínimo. De muy buen pronóstico.	Puntajes “C” de 5 o más sobre 10
B1	Recomendable (fronterizo), con primera posibilidad de ser considerado.	Sus capacidades mentales están cercanas a lo ideal; hay un ligero riesgo de fracaso en el cumplimiento de su desempeño. De buen pronóstico.	Uno o más puntajes “C” de 4 sobre 10
B2	Recomendable (fronterizo), con segunda posibilidad de ser considerado.	Sus capacidades mentales son intermedias; hay un mediano riesgo de fracaso en el cumplimiento de su desempeño. De regular pronóstico.	Uno o más puntajes “C” de 3 sobre 10
B3	No recomendable.	Sus capacidades mentales están alejadas de lo ideal; hay un alto riesgo de fracaso en el cumplimiento de su desempeño. De mal pronóstico.	Uno o más puntajes “C” de 2 sobre 10
C	No recomendable.	Sus capacidades mentales son inadecuadas; el riesgo de fracaso en el cumplimiento de su desempeño es absoluto. De muy mal pronóstico.	Uno o más puntajes “C” de 1 o menos sobre 10

La condición psicodiagnóstica de la personalidad del candidato a alumno evaluado se determinará según estos criterios:

Tabla 36. Personalidad del candidato a alumno

Condición psicodiagnóstica		Apreciación	Causa
Nivel	Explicación		
A	Recomendable	Idóneo, su ajuste de personalidad es el ideal; el riesgo de fracaso en el cumplimiento de su gestión es mínimo. De muy buen pronóstico.	Su perfil de personalidad Coincide con el perfil ideal; el alejamiento es intrascendente.
B1	Recomendable (fronterizo), con primera posibilidad de ser considerado.	Su ajuste de personalidad es cercano al ideal; hay un ligero riesgo de fracaso en el cumplimiento de su gestión. De buen pronóstico.	El alejamiento del perfil ideal es ligeramente trascendente
B2	Recomendable (Fronterizo), con segunda posibilidad de ser considerado.	Su ajuste de personalidad es intermedio; hay un mediano riesgo de fracaso en el cumplimiento de su gestión. De regular pronóstico.	El alejamiento del perfil ideal es medianamente trascendente.
B3	No recomendable.	Su ajuste de personalidad está alejado del ideal; hay un alto riesgo de fracaso en el cumplimiento de su gestión. De mal pronóstico.	El alejamiento del perfil ideal es altamente trascendente.
C	No recomendable.	Su ajuste de personalidad es inadecuado; el riesgo de fracaso en el cumplimiento de su gestión, es absoluto. De muy mal pronóstico.	El alejamiento del perfil ideal es totalmente trascendente.

Proceso de selección

Para el proceso de selección se deberá considerar como candidato a alumno idóneo, a la correlación que corresponde al Rango n.º 1 (A-A); si este no alcanza a cubrir el numérico, se irán considerando, en su orden, los siguientes rangos, hasta el n.º 9. Desde el rango n.º 10 hasta el n.º 25 serán considerados no idóneos.

Tabla 37. Proceso de selección

Rango n.º	Capacidades mentales	Personalidad
1	A	A
2	B1	A
3	A	B1
4	B2	A
5	A	B2
6	B1	B1
7	B2	B1
8	B1	B2
9	B2	B2
10	B3	A
11	B3	B1
12	B3	B2
13	A	B3
14	B1	B3
15	B2	B3
16	B3	B3
17	C	A
18	C	B1
19	C	B2
20	C	B3
21	A	C
22	B1	C
23	B2	C
24	B3	C
25	C	C

Para los cursos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, se utilizarán los términos asesoramiento y seguimiento como diagnóstico, de acuerdo con las siguientes tablas:

Capacidades mentales

Tabla 38. Descripción de las capacidades mentales

Diagnóstico	Descripción	Puntajes:
Asesoramiento psicopedagógico	Sus capacidades mentales son satisfactorias; el riesgo de fracaso en el cumplimiento de su desempeño académico es mínimo. De buen pronóstico.	De 5 o más sobre 10
Seguimiento psicopedagógico	Sus capacidades mentales se alejan de la media; habría riesgo de problemas de aprendizaje.	De 4 o menos sobre 10

Personalidad

Tabla 39. Descripción de la personalidad

Nivel	Diagnóstico	Descripción
Normal ajuste (NA)	Asesoramiento psicopedagógico	Su ajuste de personalidad es adecuado; tiene un muy buen pronóstico de adaptación.
Leve desajuste (LD)	Seguimiento psicopedagógico	Su ajuste de personalidad es poco adecuado; tiene un buen pronóstico de adaptación.
Necesita de apoyo (NP)		Su ajuste de personalidad se aleja del adecuado; tiene un regular pronóstico de adaptación.

Informe final de la evaluación de la intervención psicopedagógica (por curso)

Informe final de la evaluación de la intervención psicopedagógica

Instituto de educación militar:

Curso:

Fecha:

Para: (Director/Subdirector únicamente)

Psicólogo educativo o psicopedagogo:

Plan general de enseñanza anual:

Anexos correspondientes:

Cantidad de alumnos:

Fecha de inicio:

Fecha de finalización:

Análisis:	
Sugerencias	Aspecto psicológico:
	Aspecto disciplinario-actitudinal:
	Aspecto académico:
	Otras:
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
<hr/> Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente	

Formato del Plan de acción de la intervención psicopedagógica (por curso)**Plan de acción de la intervención psicopedagógica****Instituto de educación militar:****Curso:****Fecha:****Para:** (Director/Subdirector únicamente)**Psicólogo educativo o psicopedagogo:**

Plan de acción		
Causa	Solución	Responsable
Firmas de responsabilidad:		
<hr style="width: 30%; margin: 0 auto;"/> Jefe del Departamento de Evaluación o su equivalente		

Glosario de términos

Actitud. Organización de la conducta que posee componentes afectivos y cognitivos, y que predisponen a ciertas pautas de comportamiento.

Actividad integradora del módulo. Actividad académica ejecutada por el alumno al finalizar el módulo, que permite demostrar la adquisición de la competencia específica del perfil profesional, planificada por el comité de módulo; debe ser evaluada y acreditada en un proceso individual y grupal obligatoriamente.

Actividades esenciales. Son tareas asignadas al profesional militar a partir de su grado, puesto y función, que constan en el Plan de Carrera (Diccionario de competencia y líneas de carrera).

Aprehensión cuantitativa. Se refiere al conocimiento y apropiación de un término abstracto mediante análisis matemático o estadístico.

Aprendizaje. Es el cambio de conducta del alumno con base en la experiencia.

Aptitud. Idoneidad, disposición, suficiencia. Capacidad y condiciones para un empleo, puesto o destino.

Autoevaluación. Es un método que consiste en valorar uno mismo la 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.

Calidad. El concepto de calidad en la educación superior no existe como tal, sino como un término de referencia de carácter comparativo, en el cual algo puede ser mejor o peor que otro, dentro de un conjunto de elementos homologables o en comparación con ciertos estándares de referencia, que pueden ser reales o utópicos, previamente consensuados.

Calidad total. Se entiende en el Sistema de evaluación integral del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, como las coincidencias entre los valores ideales y los valores reales o resultados de la aplicación de los instrumentos escalares; su campo de acción cubre los cuatro ámbitos de evaluación.

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 alumnos son partícipes de su propio aprendizaje y el de sus compañeros, a través de la expresión de juicios críticos del trabajo de otros.

Comité de módulo. Es el grupo de docentes, expertos en diferentes áreas de conocimiento, que organizan los contenidos imprescindibles del módulo, mediante una planificación sistemática.

Competencia. Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, obtenidos mediante aprendizaje significativo, trabajo lúdico o colaborativo, que prepara de forma integral al profesional militar, para asumir las responsabilidades establecidas en la Constitución y regidas por la legislación vigente.

Contenidos imprescindibles. Aquellos contenidos, temas específicos que se extraen de un área de conocimiento, que deben ser necesariamente considerados en el módulo, para favorecer un proceso de aprendizaje.

Coordinador de módulo o académico. Será el docente con más competencia y experiencia en las áreas de conocimiento que integran el módulo. Pertenecerá orgánicamente al instituto de educación militar, estará capacitado en el modelo educativo vigente y tendrá competencia en manejo de información.

Criterios de evaluación. Son los indicadores concretos de aprendizaje, que deben demostrar lo que el alumno militar debe saber y debe saber hacer, útiles para el comité de módulo, como referencia en el proceso de evaluación del aprendizaje.

Criticidad. La capacidad que tiene el hombre para hacer conscientemente afirmaciones verdaderas cayendo en cuenta de por qué las hace, de los límites de estas afirmaciones y del dinamismo que lo lleva a agruparse siempre más allá de los límites.

Cualidades militares. Atributos peculiares al carácter del combatiente que, estimulados positivamente, ejercen un papel fundamental en su temperamento y actúan eficazmente sobre su personalidad.

Dato inteligente. Aquel dato que articulado con otros y por comparaciones, o contextualizados, permiten el entendimiento de un fenómeno.

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; permite establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito.

Diseño curricular. Estrategia de transferencia de conocimiento que, de acuerdo con una organización específica, desarrolle competencias haciendo posible que esas políticas se concreten y resuelvan problemas reales contextualizados, mediante propuestas pedagógicas lúdicas.

Evaluación acreditada. Corresponde a calificaciones cuantitativas aplicadas a la actividad integradora y al producto integrador del curso.

Evaluación del docente. Constituye la verificación del desempeño del docente durante la construcción y transferencia del conocimiento.

Evaluación in situ. Verificación institucional de los resultados de otros procesos evaluativos.

Evaluación integral. Se entiende como el proceso de verificación de objetivos, propósitos y resultados de todos los ámbitos involucrados en el proceso, constatados mediante la percepción de cada uno de los actores de esos ámbitos.

Evaluación no acreditada. Responde a una evaluación cualitativa (aprueba/no aprueba), que valora el proceso y se aplica a las tareas formadora e integradora, siendo prerequisite para la actividad integradora.

Evidencias. Son verificaciones que permiten contrastar los resultados de la autoevaluación con la evaluación in situ para determinar el estándar de calidad del instituto.

Habilidad. Aquella facilidad personal del sujeto para desarrollar actividades y destacar en las mismas; es el mayor nivel de generalización que caracteriza el desempeño requerido.

Heteroevaluación. Es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. A diferencia de la coevaluación, aquí las personas pertenecen a distintos niveles, es decir, no cumplen la misma función. Mediante esta, se logra retroalimentar los métodos y actividades pedagógicas en el aula y en la institución, partiendo de una mirada más objetiva.

Indicador escalar. Son indicadores expresados como afirmación, que una vez valorados en una escala determinada, posibilitan identificar el rango hacia la calidad total.

Informe de gestión académica. Consolidado de los resultados evaluativos de todo el proceso del aprendizaje, incluye recomendaciones y plan de mejoras. Es elaborado por el Departamento de Evaluación o su equivalente y dirigido a la Dirección del instituto a fin de que tome decisiones.

Informe de gestión ejecutiva. Consolidado de los resultados de los cuatro ámbitos de evaluación así como de las recomendaciones y el plan de mejoras que el instituto de educación militar envía al Comando/Dirección de Educación y Doctrina para su conocimiento, análisis, emisión de disposiciones y toma de decisiones.

Instrumento escalar. Corresponde a una derivación de los denominados índices y escalas de la sociología aplicada que calcula aspectos o dimensiones que generalmente son de

difícil aprehensión cuantitativa.

Intervenir. Se entenderá en el marco de la evaluación como la necesidad inmediata de responder a resultados críticos que han arrojado indicadores o dimensiones de un ámbito evaluado, por medio de la evaluación in situ.

Mantener (en el marco de la evaluación). Expresa la continuidad de políticas y acciones que refieren al ámbito o dimensiones que logren una calificación.

Módulo. Es una estructura integradora, interdisciplinaria de actividades de aprendizaje, basado en contenidos imprescindibles, destinados a la adquisición de ciertos conocimientos, destrezas, valores y actitudes, permitiendo su uso práctico y contextualizado para demostrar las actividades esenciales y conseguir el perfil profesional.

Niveles de investigación. Se entiende como el grado de profundidad del proceso de generación de conocimiento. Están definidos por los objetivos que se planteen en cada Fuerza cada uno de los cuatro procesos de educación militar.

Perfil profesional. Es el conjunto de competencias genéricas, específicas y transversales que el alumno militar debe reunir para satisfacer las demandas institucionales y de la sociedad, definiendo su personalidad, el ejercicio de su cargo, función, especialidad y actividades esenciales asignadas de acuerdo con su grado y jerarquía.

Producto integrador de curso (PIC). Es el trabajo final de curso y corresponde a la integración de los módulos que incluyó el curso; forma parte del sistema de tareas evaluadas y acreditadas. Las modalidades son: investigación, ejercicio con planificación y ejecución, ejecución de un ejercicio aplicativo.

Psicopedagogía. Parte de la psicología que estudia los fenómenos psicológicos capaces de mejorar los métodos didácticos y pedagógicos.

Puesto ocupacional. Un perfil de puesto, también

llamado perfil ocupacional de puesto vacante, es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto.

Rendimiento académico. Hace referencia a la evaluación del aprendizaje adquirido en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Un alumno con buen rendimiento académico es aquel que obtiene calificaciones positivas en los exámenes.

Revisar (en el marco de la evaluación). Verificación de los indicadores o dimensiones del ámbito a evaluar que requieren mejoras.

Sistema de tareas. Es la consecución lógica de trabajos y deberes que el alumno militar debe superar para cumplir con los propósitos del curso, incluye tareas formadoras, integradoras, además de las actividades integradoras y el producto integrador de curso, todas ellas evaluadas pero siendo las dos últimas las acreditadas.

Tarea. Actividad que ejecuta el alumno dentro o fuera de la jornada académica.

Tarea formadora. Actividad que ejecuta el alumno, dentro o fuera de la jornada académica durante el desarrollo del contenido imprescindible para evidenciar su aprendizaje. Su planificación es optativa y de responsabilidad del docente, conforme a la naturaleza del contenido imprescindible. Es evaluada, mas no acreditada.

Tarea integradora. Actividad que ejecuta el alumno dentro o fuera de la jornada académica en cualquier momento del desarrollo del módulo, que integra varios contenidos imprescindibles, de distintas áreas de conocimiento, que están relacionados entre si. Esta tarea permite verificar el desarrollo progresivo de la competencia específica que se debe alcanzar con el módulo. Su planificación es responsabilidad de los docentes que imparten los contenidos imprescindibles considerados para esta tarea.

Valor crítico. Son aquellos valores que una vez realizada la resta entre el valor y el promedio real del colectivo a evaluar, su resultado es claramente distante al valor cero estableciéndose como valor crítico los valores superiores a 1,71.

Valor de coincidencia. Son aquellos valores que una vez realizada la resta entre el valor ideal y el promedio real del colectivo a evaluar, su resultado es cercano al valor cero, estableciendo como rango de coincidencia los datos que oscilen dentro de 0 y 0.90.

Valor de tolerancia. Son aquellos valores que una vez realizada la resta entre el valor ideal y real del colectivo a evaluar, su resultado es medianamente distante al valor cero, estableciéndose como rango de tolerancia los datos que oscilen dentro de 0.91-1.70.

