



ARMADA DEL ECUADOR
**DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
Y DOCTRINA**
**DIRECCION DE BIENESTAR
Y DESARROLLO HUMANO**



Proyecto:
**“FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO
HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS
NAVALES”**

2019 - 2023

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|---|
| 40 | El alumno debe conocer su entorno militar y también vincularse con la comunidad. | | | | | X |
| 41 | En la vida militar la adaptación en las diferentes circunstancias es sinónimo de fortaleza. | | | | | X |
| 42 | Las relaciones sexuales deben iniciarse cuando te sientas preparado para cumplir con la responsabilidad. | | | | | X |

!

!

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|---|
| 24 | El alumno debe dejar de lado su formación civil, a fin de centrarse en su educación militar. | X | | | | |
| 25 | Las actividades sociales no forman parte del proceso de formación del militar. | X | | | | |
| 26 | La obediencia militar no tiene límites. | X | | | | |
| 27 | El grado militar refleja conocimiento. | X | | | | |
| 28 | Para mí la Armada es un espacio laboral con futuro. | | | | | X |
| 29 | El cambio de la vida civil a la militar debe incorporar valores y comportamientos ejemplares de los dos ámbitos. | | | | | X |
| 30 | Me siento apoyado por mis superiores en todos los momentos de mi formación militar. | | | | | X |
| Apreciación personal del sujeto | | | | | | |
| 31 | Los bienes de la Armada que se me encomiendan deben ser resguardados de acuerdo a las circunstancias. | X | | | | |
| 32 | Generalmente tengo el control de mis actos por medio del control de mis compañeros. | X | | | | |
| 33 | No creo que la iniciativa del alumno sea reconocida por los mandos. | X | | | | |
| 34 | Ante una reacción abusiva de mi superior omito dar parte. | X | | | | |
| 35 | Las actividades culturales se contraponen con la formación militar. | X | | | | |
| 36 | El consumo de alcohol no afecta mi desempeño militar. | X | | | | |
| 37 | Para mí el ahorro es un tema secundario. | X | | | | |
| 38 | Mi capacidad como alumno se ve reforzada en el trabajo en equipo. | | | | | X |
| 39 | Soy leal a mi superior ante cualquier circunstancia. | | | | | X |

MENSAJE DEL DIRECTOR

La sociedad a lo largo de su historia ha estado siempre en permanente transformación. Sin embargo en las últimas décadas los cambios sufridos han sido muy profundos y rápidos. Tanto es así que los soportes sobre los que se asentaban el desarrollo y progreso de la sociedad en todos sus ámbitos están siendo afectados. Y uno de estos pilares que sustenta la sociedad es el conjunto de principios, valores y virtudes que en la práctica diaria engrandecen al hombre

En la actualidad los valores se están transformando y están cambiando unos por otros, debido a las modificaciones que se están produciendo en la forma de interactuar las personas. Los valores tradicionales están siendo sustituidos en la mayoría de las sociedades por otros, basados en el individualismo y se promueven de forma globalizada las corrientes de consumismo, conformismo, violencia, ausencia o doble moral, es decir vivimos una crisis de valores que genera una acelerada crisis social.

Es evidente que las Fuerzas Armadas, como parte de la sociedad, están sujetas a la influencia de los cambios que atraviesa la sociedad actual y entre estos son los antivalores que actualmente están extendiéndose de manera vertiginosa. Por lo tanto, es necesario desplegar las acciones, a fin de combatir estas negativas influencias, generar cambios significativos en la conducta del personal militar, iniciando en la etapa de formación, donde se recibe un ser humano, producto de la sociedad contemporánea.

Por tal motivo se elaboró el Proyecto "Fortalecimiento del desarrollo humano en los centros educativos navales" que permite potenciar el desarrollo humano del personal militar para que en forma autónoma puedan armonizar responsable y constructivamente su vida y tenga como norma la práctica de principios y valores personales e institucionales. EL proyecto presentado pretende lograr aquello mediante talleres de sensibilización y capacitación para el personal militar, ejecución de diversas actividades a desarrollarse en los centros educativos navales, inclusión de estrategias y metodologías didácticas innovadoras para el personal docente e instructores militares que garanticen aprendizajes significativos; así como proveer de un sistema de seguimiento y evaluación integral de los resultados de impacto del proyecto; lo cual contribuirá al desarrollo integral del ser humano, su comprometimiento institucional, transformándolos en verdaderos líderes navales.

Con gran satisfacción presentamos a la comunidad naval una herramienta que coadyuvara a la formación integral del personal militar, ya que responde a las necesidades e intereses institucionales y permitirá formar auténticos líderes militares en todos los niveles.


Byron PAREDES Escobar

Capitán de Navío EMC

DIRECTOR GENERAL DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA

INTRODUCCION

El proyecto “Fortalecimiento del desarrollo humano en los centros educativos navales” fue elaborado entre la Dirección General de Educación y Doctrina y la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano.

El proyecto está dirigido a los alumnos, docentes e instructores militares de las siguientes escuelas de formación y perfeccionamiento: ESGRUM, ESDEIM, ESSUNA y ESPERT, desarrollándose en dos partes, la primera, dirigida a los alumnos de las escuelas de formación y perfeccionamiento y la segunda, direccionada al personal de docentes e instructores militares de los centros educativos navales. Todas las actividades que se desarrollarán en ambas partes serán orientadas en las siguientes líneas de acción: sensibilización, reflexión y compromiso.

La primera parte contempla las actividades que se enumeran a continuación:

- Ciclo de conferencias magistrales
- Ciclo de charlas educativas
- Mejoramiento de clima institucional
- Elaboración de periódico mural, afiches, carteles.
- Participación en la vida comunitaria
- Seminarios - Talleres

Esta última actividad con el nombre “Inicio con paso firme mi carrera naval” para los cursos de formación estará a cargo de los profesionales en el Área de Psicología de la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano y se impartirán los siguientes tópicos para la etapa de formación:

I.- Conociéndome:

- Autoestima.
- Motivación.
- Principios, valores y virtudes.

II.- Abriendo canales:

- Relaciones humanas.
- Comunicación asertiva y trabajo en equipo (sinergia).
- Manejo de economía familiar.

III.- Creciendo Integralmente:

- Noviazgo y selección de pareja.
- Manejo de las emociones.
- Prevención del consumo de drogas y alcohol.

IV.- Como alcanzar el éxito:

- Yo construyo mi camino
- Senderos a la felicidad.

En cambio, en la etapa de perfeccionamiento bajo el nombre “Construyendo familias funcionales” se desarrollarán los seminarios-talleres con las temáticas:

- I.- Yo soy Naval: comprometimiento institucional, sentido de pertenencia.
- II.- Armonizando la vida y el trabajo.

| | | | | | | |
|-------------------|---|---|--|--|--|---|
| 11 | Estoy convencido que un líder naval predica con el ejemplo en el ejercicio de la autoridad, sólo cuando las condiciones se lo permiten. | X | | | | |
| 12 | Escucho y acepto solo recomendaciones de mis superiores. | X | | | | |
| 13 | Cuando yo decido, me dirijo a mis compañeros con un lenguaje de respeto. | X | | | | |
| 14 | El liderazgo militar está considerado únicamente para los mejores alumnos. | X | | | | |
| 15 | Los compañeros que tienen mejores notas son los que conocen más sobre los temas tratados en clase. | X | | | | |
| 16 | Estoy convencido que la camaradería es positiva, pero me hace perder tiempo en mis actividades diarias. | X | | | | |
| 17 | En los momentos de crisis no siempre son los jefes los que lideran las situaciones conflictivas. | X | | | | |
| 18 | Según las circunstancias priorizo mi bienestar ante los intereses de la armada. | X | | | | |
| 19 | Soy leal a mi superior ante cualquier circunstancia, a pesar de no estar de acuerdo con su orden. | | | | | X |
| 20 | Cumplo con las obligaciones inherentes al servicio militar, aún sacrificando mis propios intereses. | | | | | X |
| 21 | Controlo mis emociones cuando mis superiores se exceden en sus órdenes. | X | | | | |
| 22 | La formación militar debe incluir la vinculación con la comunidad, como parte de la educación en valores. | X | | | | |
| Desarrollo | | | | | | |
| 23 | Las capacidades personales del alumno deben ser las que primen en el proceso de formación militar. | X | | | | |

VALORES IDEALES DE INSTRUMENTOS ESCALARES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

| Manifestaciones | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 |
|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 La actitud ante las dificultades presentadas en el centro de formación es un factor secundario en el proceso de transformación entre el ciudadano y el alumno militar. | X | | | | |
| 2 Los conocimientos que se imparten en las escuelas de formación, no siempre, responden a los objetivos del desarrollo personal del alumno. | X | | | | |
| 3 Ser competente en el proceso de formación militar no es necesariamente responder a los valores institucionales. | X | | | | |
| 4 Las áreas de conocimiento a considerar en la evaluación del alumno en formación deben centrarse exclusivamente en el aula. | X | | | | |
| 5 El alumno que llega al proceso de formación militar, borra automáticamente su educación anterior para centrarse a la educación militar. | X | | | | |
| 6 El origen social y cultural del alumno son factores decisivos en su desarrollo como alumno militar. | X | | | | |
| 7 Quien no soporta bromas entre compañeros no es apto para la vida militar. | X | | | | |
| 8 No me afecta lo que piensen de mí, ya que seré evaluado por mis propias capacidades. | | | | | X |
| 9 Una habilidad positiva sin motivación no logra cambio de conducta. | | | | | X |
| Capacidades de Comunicación | | | | | |
| 10 Mi capacidad de relacionarme en el curso depende exclusivamente de mis compañeros. | X | | | | |

- III.- Construyendo familias funcionales.
- IV.- Relaciones de pareja.
- V.- Manejo de economía familiar.

La segunda parte del proyecto “Comprometido con las pedagogías innovadoras para el desarrollo humano” es dirigida al personal de docentes e instructores militares de los centros educativos navales y contempla los siguientes temas:

- I.- Formación en desarrollo humano y valores desde la clase.
- II.- Comprometimiento institucional.

La planificación y ejecución de la capacitación para el personal docente e instructores militares estará a cargo de los profesionales en psicología de la DIRBIE.

Para comprobar los beneficios y la conveniencia de lo planificado y actuado durante el desarrollo del proyecto “Fortalecimiento del desarrollo humano en los centros educativos navales” se implementaron varias estrategias de evaluación y seguimiento, cuyos instrumentos constan en los anexos respectivos. Además, está prevista la evaluación del impacto y de los resultados del proyecto, para lo cual se elaboraron los instrumentos pertinentes con sus indicadores.

Se espera que la ejecución del presente proyecto, tenga un impacto social e institucional, pues permitirá al personal militar fortalecer los valores cívicos, éticos, morales y profesionales, en base de la práctica del bien de todos sus miembros, manteniendo en alto el buen nombre de la Armada del Ecuador, como símbolo de honorabilidad, trabajo, disciplina y patriotismo. Al mismo tiempo, coadyuvará a la adquisición por parte de los docentes e instructores navales de un compromiso con su propia práctica docente en la labor humanizadora del maestro.

CONTENIDO

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 1.0. | DATOS GENERALES DEL PROYECTO | 1 |
| 1.1. | NOMBRE DEL PROYECTO | 1 |
| 1.2. | ENTIDAD EJECUTORA | 1 |
| 1.3. | COBERTURA Y LOCALIZACIÓN | 1 |
| 1.4. | PLAZO DE EJECUCIÓN | 2 |
| 2.0. | IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA | 2 |
| 2.1. | DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD | 2 |
| 2.2. | ANTECEDENTES | 4 |
| 2.3. | JUSTIFICACIÓN | 6 |
| 3.0. | OBJETIVOS DEL PROYECTO | 10 |
| 3.1. | OBJETIVO GENERAL | 10 |
| 3.2. | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 10 |
| 4.0. | DESARROLLO DEL PROYECTO | 11 |
| 4.1. | DESCRIPCIÓN Y CONTENIDOS DEL PROYECTO | 11 |
| 4.1.1. | Primera Parte | 13 |
| 4.1.1.1. | Etapa de formación “Inicio con paso firme mi carrera naval” | 17 |
| 4.1.1.2. | Etapa de perfeccionamiento “Construyendo familias funcionales” | 20 |
| 4.1.2. | Segunda Parte “Comprometido con las pedagogías innovadoras para el desarrollo humano” | 21 |
| 4.2. | PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO | 24 |
| 4.2.1. | Primera Parte | 25 |
| 4.2.2. | Segunda Parte | 32 |
| 5.0. | ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 35 |
| 5.1. | MONITOREO | 37 |
| 5.2. | EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO | 38 |

ANEXOS

VALORES IDEALES DE INSTRUMENTOS ESCALARES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO “FORTALECIMIENTO DE DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES”

INFORMANTES:

- Alumnos (Guardiamarinas y grumetes)
- Docentes
- COGAMAS
- COGRUM

DIMENSIONES:

- Manifestaciones
- Capacidades de comunicación
- Desarrollo
- Apreciación personal del sujeto

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 32 | Los alumnos creen que controlando a sus compañeros controlan sus propios actos. | | | | | |
| 33 | Los alumnos no creen que sus iniciativas sean reconocidas por el mando. | | | | | |
| 34 | Ante una reacción abusiva de un superior el alumno omite dar parte. | | | | | |
| 35 | El grupo de alumnos considera que las actividades culturales se contraponen con la formación militar. | | | | | |
| 36 | Los alumnos consideran que el consumo de alcohol no afecta su desempeño militar. | | | | | |
| 37 | No existe cultura de ahorro en los alumnos ya que consideran un tema secundario. | | | | | |
| 38 | Los alumnos consideran que la capacidad que poseen se ve reforzada en el trabajo en equipo. | | | | | |
| 39 | Se observa lealtad por parte de los alumnos ante un superior frente a cualquier circunstancia. | | | | | |
| 40 | El grupo de alumnos cree que debe conocer su entorno militar y también vincularse con la comunidad. | | | | | |
| 41 | Los alumnos consideran que en la vida militar la adaptación en las diferentes circunstancias es sinónimo de fortaleza. | | | | | |
| 42 | Los alumnos demuestran madurez en temas sexuales. | | | | | |

1.0 DATOS GENERALES DEL PROYECTO

1.1 NOMBRE DEL PROYECTO:

FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES

1.2 ENTIDAD EJECUTORA:

DIRECCIÓN DE BIENESTAR Y DESARROLLO HUMANO
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA

1.3 COBERTURA Y LOCALIZACIÓN:

Alumnos, docentes e instructores militares de las siguientes Escuelas de Formación y Perfeccionamiento:

| DESTINATARIO | REPARTO | UBICACIÓN | CURSOS |
|---|---------|-----------|---|
| Escuelas de formación | ESGRUM | Salinas | 1ro y 2do año de grumetes arma, servicios y especialistas |
| | ESDEIM | Guayaquil | 1ro y 2do año de grumetes arma |
| | ESSUNA | Salinas | 1ro, 2do, 3ro y 4to año de guardiamarinas arma, servicios y especialistas |
| Escuela de perfeccionamiento de Tripulantes | ESTRIP | Guayaquil | Cursos de Promoción de MARO a CBOS, de CBOP a SGOS y de Administración de SGOP A SUBS |

1.4. PLAZO DE EJECUCIÓN:

| CURSO | REPARTO DONDE SE EJECUTA | UBICACIÓN | PLAZO DE EJECUCION |
|-----------------------------|--------------------------|-----------|--------------------|
| Cursos de formación | ESGRUM | Salinas | 2019-2023 |
| | ESDEIM | Guayaquil | |
| | ESSUNA | Salinas | |
| Cursos de perfeccionamiento | ESTRIP | Guayaquil | |

2.0 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

La multiplicidad de los fenómenos sociales que ocurren en la humanidad y que se conocen casi de inmediato en todo el mundo, debido al desarrollo de las tecnologías de información y comunicación, y en especial de la televisión y el Internet, han hecho cambiar las costumbres y la mentalidad de la gente. Se puede decir, que vivimos en un mundo lleno de espejismo social que se contraponen, casi en todo, con el mundo que vivieron nuestros padres o abuelos, en el que se daba prioridad a las situaciones familiares y espirituales que a las materiales.

La galopante descomposición social donde se priorizan los antivalores, como la agresividad, la mentira, el engaño, la falsedad, la injusticia, la avaricia, la ociosidad, la vida fácil, el desamor, el irrespeto, la falta de civismo, la intolerancia, la desidia, la arrogancia, la brutalidad, la falta de solidaridad, pesan más que los valores positivos y se están, convirtiendo en espejos en los que se miran las actuales generaciones, dejando muy atrás los valores éticos y morales, cuya práctica, hacen diferentes a los humanos de los animales.

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | obligaciones inherentes al servicio militar, aún sacrificando sus propios intereses. | | | | | |
| 21 | Los alumnos controlan sus emociones cuando los superiores se exceden en dar órdenes. | | | | | |
| 22 | Los alumnos consideran que la formación militar debe incluir la vinculación con la comunidad, como parte de la educación en valores. | | | | | |
| Desarrollo | | | | | | |
| 23 | Según los alumnos, las capacidades personales de los mismos deben ser las que primen en el proceso de formación militar. | | | | | |
| 24 | Según el grupo de alumnos, se debe dejar de lado su formación civil, a fin de centrarse en su educación militar. | | | | | |
| 25 | Los alumnos consideran que las actividades sociales no forman parte del proceso de formación del militar. | | | | | |
| 26 | Según el grupo de alumnos, la obediencia militar no tiene límites. | | | | | |
| 27 | Según los alumnos, el grado militar refleja el conocimiento. | | | | | |
| 28 | Para los alumnos la Armada es un espacio laboral con futuro | | | | | |
| 29 | El criterio del grupo de alumnos es que el cambio de la vida civil a la militar debe incorporar valores y comportamientos ejemplares de los dos ámbitos. | | | | | |
| 30 | Los alumnos se sienten apoyados por sus superiores en todos los momentos de su formación militar. | | | | | |
| Apreciación personal del sujeto | | | | | | |
| 31 | Los alumnos no tienen conciencia de cómo deben resguardar los bienes de la Armada. | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9 | El grupo de alumnos considera que una habilidad positiva sin motivación no logra alcanzar el cambio de conducta. | | | | | |
| Capacidades de Comunicación | | | | | | |
| 10 | En el curso consideran que la capacidad de relacionarse entre ellos depende exclusivamente de sus compañeros. | | | | | |
| 11 | Los alumnos están convencidos que un líder naval predica con el ejemplo en el ejercicio de la autoridad, solo cuando las condiciones se lo permiten. | | | | | |
| 12 | El grupo de alumnos escuchan y aceptan solo recomendaciones de sus superiores. | | | | | |
| 13 | Cuando los alumnos deciden, se dirigen a sus compañeros con un lenguaje de respeto. | | | | | |
| 14 | Los alumnos creen que el liderazgo militar está considerado únicamente para los mejores alumnos. | | | | | |
| 15 | Los alumnos piensan que quienes tienen mejores notas son los que conocen más sobre los temas tratados en clase. | | | | | |
| 16 | Los alumnos están convencidos que la camaradería es positiva, pero consideran que es una pérdida de tiempo en sus actividades diarias. | | | | | |
| 17 | Según los alumnos en los momentos de crisis no siempre son los jefes los que lideran las situaciones conflictivas. | | | | | |
| 18 | Según las circunstancias los alumnos priorizan su bienestar ante los intereses de la Armada. | | | | | |
| 19 | El alumno siempre demuestra lealtad a su superior ante cualquier circunstancia, a pesar de no estar de acuerdo con su orden. | | | | | |
| 20 | Los alumnos cumplen con las | | | | | |

Pocas instituciones han servido de modelos de la práctica de valores éticos, cívicos y morales, entre las cuales se cuentan la Iglesia y las Fuerzas Armadas; sin embargo, la fuerte influencia de lo expresado anteriormente, ha permitido que ciertos elementos (aunque pocos), infiltrados en estas instituciones, hayan delinquido, dejando en mal precedente a las mismas.

De allí que hace falta fortalecer el desarrollo humano en todas sus áreas: personal, familiar, laboral, social y espiritual, lo que permitirá fortalecer la formación en valores tanto institucionales (honor, lealtad, disciplina, responsabilidad y otros), como universales (cooperación, sinceridad, humildad, amor, paz, respeto, sencillez, tolerancia, modestia, solidaridad, fortaleza, justicia, templanza, ecología, patriotismo, servicio, superación, respeto, generosidad, honestidad).

La lucha es dura, hace falta comenzar desde el hogar, desde los primeros años de existencia, dando testimonio de una vida sana física, mental y espiritual, al servicio de los demás, de la naturaleza, de la sociedad y de la Patria. Pero esto suena a lirismo si no se pueden evidenciar en cambios concretos en la forma de vida de los individuos.

Para cambiar esta situación, al menos en instituciones como la Armada del Ecuador, se debe poner en práctica algunas acciones, las mismas, que siendo bien implementadas, pueden dar buenos resultados educativos. Es importante señalar que estas acciones deben ser apoyadas, implementadas, monitoreadas y evaluadas oportunamente, para la verificación de su efectividad.

2.2 ANTECEDENTES

- El proyecto Nueva Forma de Vida fue concebido en el año 2008 como PLAN NUEVA FORMA DE VIDA con las responsabilidades específicas de los sectores: Dirección General de Recursos Humanos (DIGREH) y Dirección General de Educación y Doctrina (DIGEDO).
- Al sector educativo correspondía la elaboración y ejecución de dos proyectos: “Fortalecimiento de educación en principios y valores en los Centros Educativos Navales”, dirigido a los alumnos y “Desarrollo de habilidades para la enseñanza de Principios y Valores en los Centros Educativos Navales” para los instructores y docentes, cuya ejecución se inició en el año 2009.
- Cumpliendo con la disposición de la Inspectoría General de la Armada (INSGAR) de reformular los proyectos, unificándolos y planificando en forma plurianual, se elabora el proyecto “Fortalecimiento de la Educación en Principios y Valores 2010-2013”, el mismo que contempló dos fases, la primera, dirigida a los alumnos de las Escuelas de Formación, Especialización y Perfeccionamiento y la segunda, direccionada al personal de docentes e instructores de los Centros Educativos Navales.
- Debido a la falta de presupuesto su ejecución fue suspendida, aunque en parte para suplir la necesidad de concienciar sobre las diferentes problemáticas de la vida cotidiana del personal militar, la DIRBIE ha ejecutado desde el año 2010 hasta el año 2014 talleres de sensibilización en los repartos educativos de la Armada.
- En el año 2015 se elabora el proyecto piloto “Fortalecimiento del desarrollo humano en los Centros Educativos Navales 2015-2017” entre la Dirección General de Educación y Doctrina y la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL COGRUM AL ALUMNO

| Manifestaciones | | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 |
|-----------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | La actitud de los alumnos ante las dificultades presentadas en el centro de formación es un factor secundario para ellos en el proceso de transformación entre el ciudadano y el alumno militar. | | | | | |
| 2 | Los alumnos consideran que los conocimientos que se imparten en las escuelas de formación, no siempre responden a los objetivos del desarrollo personal del alumno. | | | | | |
| 3 | Los alumnos consideran que para ser competente en el proceso de formación militar no es necesario responder a los valores institucionales. | | | | | |
| 4 | Para el grupo de alumnos las áreas de conocimiento a considerar en la evaluación del alumno en formación deben centrarse exclusivamente en el aula. | | | | | |
| 5 | El grupo de alumnos piensa que al llegar al proceso de formación militar, borra automáticamente su educación anterior para centrarse a la educación militar. | | | | | |
| 6 | Para los alumnos el origen social y cultural de los mismos son factores decisivos en el desarrollo como alumno militar. | | | | | |
| 7 | Los alumnos piensan que al no soportar bromas entre compañeros no son aptos para la vida militar. | | | | | |
| 8 | Los alumnos consideran que no les afecta lo que piensen de ellos, ya que serán evaluados por sus propias capacidades. | | | | | |

CÓDIGO: DHESU005-COGRUM

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO "FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES"

Instituto de Educación Militar:

Fecha:

Curso:

Informante:

COGRUM:

Presentación:

De acuerdo a los indicadores establecidos en este instrumento el COGRUM deberá marcar con una X la valoración que a su criterio estime conveniente.

Objetivo:

Conocer los diferentes criterios que tienen los docentes sobre el comportamiento integral de los alumnos militares de las Escuelas de Formación de la Armada

Dimensiones:

Manifestaciones

Capacidades de comunicación

Desarrollo

Apreciación personal del sujeto

Nota: Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser evaluadas por el COGRUM según el criterio que tenga del grupo de alumnos, en cuanto a creencias, actitudes, valores, otros que derivan en el comportamiento. No requiere identificarse para proteger la confidencialidad de la información.

con la finalidad de potenciar el desarrollo humano en el personal militar de forma autónoma y de ésta manera armonizar responsable y constructivamente la vida de cada miembro de la institución, poniendo en norma la práctica de valores y principios y se ha remitido mediante oficio OF-ARE-DIGEDO-SUE-2015-0499-0; 31-AGO-2015 a los siguientes repartos: COGMAR, ESMAAR, DIGREH, DIRBIE, ESSUNA, ESCAPE, ESDEIM, ESGRUM, CETNAV e INSGAR.

- Para operativizar el proyecto se elaboró la directiva DET-DIGEDO-SUE-006-2015-O; 09-SEP-2015, remitida mediante oficio OF-ARE-DIGEDO-SUE-2015-0542-0; 18-SEP-2015.
- Durante la ejecución del proyecto piloto "Fortalecimiento del desarrollo humano en los Centros Educativos Navales 2015-2017 " las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento: ESSUNA, ESGRUM, ESDEIM y ESCAPE planificaron y realizaron las actividades del proyecto: ciclo de conferencias magistrales y charlas educativas, elaboración de periódico mural, actividades de mejoramiento de clima institucional, así como participación en la vida comunitaria que estaba a cargo de las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento: ESSUNA, ESGRUM, ESDEIM y ESCAPE.
- Los seminarios-talleres se planificaron para los años 2015-2017 entre la DIGEDO, DIRBIE y repartos educativos y fueron impartidas por la psicóloga de la DIRBIE. Así mismo, al inicio de cada año lectivo se realizó la socialización del proyecto al personal de directivos, docentes e instructores de todos los repartos educativos participantes.
- El proyecto piloto durante su ejecución fue sometido a seguimiento y monitoreo continuo por parte de la DIGEDO y DIRBIE para comprobar los beneficios y la conveniencia de lo planificado y actuado. Como el resultado del monitoreo del

proyecto se realizaron algunos ajustes al proyecto durante su ejecución.

- Al término del proyecto en el año 2017 se realizó la evaluación final para medir el impacto del mismo en la comunidad educativa, obteniendo como resultado de dicha evaluación una percepción favorable de los directivos y autoridades de las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento de los cambios conductuales del personal militar, lo que se evidenció en la participación más activa de la vida del Reparto, mayor motivación y superación personal y profesional, actitud positiva frente la vida y del futuro, conciencia y madurez emocional, comprometimiento con el trabajo, cambio en el estilo de vida, entre otros.

2.3 JUSTIFICACIÓN

La Armada siempre se ha preocupado por la formación integral del individuo en los ámbitos cognitivo, afectivo, espiritual y psicomotriz, de modo que en las mallas curriculares que están ejecutándose en los Centros Educativos de la Armada, fueron incluidas las asignaturas del eje curricular militar “Cultura Humanística” que contribuyen al desarrollo integral del ser humano.

La inclusión de las asignaturas del eje curricular militar “Cultura Humanística” permite al educando recibir la instrucción sobre las obligaciones morales, caracteres y valores del ser humano como: Compromiso, Honestidad, Honor, Humildad, Lealtad, Solidaridad y etc.; conocer los acontecimientos históricos de mayor relevancia, los principales aspectos geográficos del país, valorar las principales hazañas históricas navales, a fin de crear conciencia cívica como miembros activos del desarrollo social del país.

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 32 | Los alumnos creen que controlando a sus compañeros controlan sus propios actos. | | | | | |
| 33 | Los alumnos no creen que sus iniciativas sean reconocidas por el mando. | | | | | |
| 34 | Ante una reacción abusiva de un superior el alumno omite dar parte. | | | | | |
| 35 | El grupo de alumnos considera que las actividades culturales se contraponen con la formación militar. | | | | | |
| 36 | Los alumnos consideran que el consumo de alcohol no afecta su desempeño militar. | | | | | |
| 37 | No existe cultura de ahorro en los alumnos ya que consideran un tema secundario. | | | | | |
| 38 | Los alumnos consideran que la capacidad que poseen se ve reforzada en el trabajo en equipo. | | | | | |
| 39 | Se observa lealtad por parte de los alumnos ante un superior frente a cualquier circunstancia. | | | | | |
| 40 | El grupo de alumnos cree que debe conocer su entorno militar y también vincularse con la comunidad. | | | | | |
| 41 | Los alumnos consideran que en la vida militar la adaptación en las diferentes circunstancias es sinónimo de fortaleza. | | | | | |
| 42 | Los alumnos demuestran madurez en temas sexuales. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 20 | Los alumnos cumplen con las obligaciones inherentes al servicio militar, aún sacrificando sus propios intereses. | | | | | |
| 21 | Los alumnos controlan sus emociones cuando los superiores se exceden en dar órdenes. | | | | | |
| 22 | Los alumnos consideran que la formación militar debe incluir la vinculación con la comunidad, como parte de la educación en valores. | | | | | |
| Desarrollo | | | | | | |
| 23 | Según los alumnos, las capacidades personales de los mismos deben ser las que primen en el proceso de formación militar. | | | | | |
| 24 | Según el grupo de alumnos, se debe dejar de lado su formación civil, a fin de centrarse en su educación militar. | | | | | |
| 25 | Los alumnos consideran que las actividades sociales no forman parte del proceso de formación del militar. | | | | | |
| 26 | Según el grupo de alumnos, la obediencia militar no tiene límites. | | | | | |
| 27 | Según los alumnos, el grado militar refleja el conocimiento. | | | | | |
| 28 | Para los alumnos la Armada es un espacio laboral con futuro | | | | | |
| 29 | El criterio del grupo de alumnos es que el cambio de la vida civil a la militar debe incorporar valores y comportamientos ejemplares de los dos ámbitos. | | | | | |
| 30 | Los alumnos se sienten apoyados por sus superiores en todos los momentos de su formación militar. | | | | | |
| Apreciación personal del sujeto | | | | | | |
| 31 | Los alumnos no tienen conciencia de cómo deben resguardar los bienes de la Armada. | | | | | |

Pero los valores no pueden ser enseñados únicamente como módulos que encierren contenidos programáticos de alguna asignatura. Los valores se evidencian en la vida cotidiana de los seres humanos, los valores hay que vivirlos.

Por otro lado, si bien en todas las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento del personal de Oficiales y Tripulantes se ha promovido continuamente la utilización de métodos participativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje que coadyuvan a la formación y el desarrollo del carácter activo del militar, permitiendo desarrollar la flexibilidad, la posición activa y crítica, la reflexión personalizada y la perseverancia en su actuar cotidiano, aún persisten problemas que se enlistan a continuación:

- Reducido tratamiento en el pensum de temas de superación personal, calidad de vida, comportamiento social y familiar.
- Insuficiente formación psicopedagógica de los instructores y docentes para diseñar, ejecutar y dirigir un proceso de enseñanza aprendizaje que propicie la educación en valores.
- Predominio de una cultura monológica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con escasa participación de los discentes lo que impide generar aprendizajes autónomos.
- La educación en valores no se asume como co-responsabilidad de todos los docentes y personal de planta.
- Limitado vínculo de las asignaturas con el campo profesional lo que resta motivación y dificulta el desarrollo de valores morales y culturales asociados a la actuación profesional.

Además, como se requiere potenciar el desarrollo humano en todas sus áreas: personal, familiar, laboral, social y espiritual, es necesario desarrollar las actividades realizadas por el personal especializado en la conducción de programas relacionados al crecimiento personal de los individuos.

Se debe considerar también lo establecido en el Art. 22 y 27 de la Constitución de la República del Ecuador:

Art. 22.- Las personas tienen derecho a desarrollar su capacidad creativa, al ejercicio digno y sostenido de las actividades culturales y artísticas, y a beneficiarse de la protección de los derechos morales y patrimoniales que les correspondan por las producciones científicas, literarias o artísticas de su autoría.

Art. 27.-La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia...

El "Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 Toda una Vida" de Ecuador indica:

Objetivo 7 Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía

7.2. Promover el diálogo como forma de convivencia democrática, mecanismo para la solución de conflictos y la generación de acuerdos locales y nacionales para afianzar la cohesión social.

Objetivo 8 Promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social

8.1. Impulsar una nueva ética laica, basada en la honestidad, la solidaridad, la corresponsabilidad, el diálogo, la igualdad, la equidad y la justicia social como valores y virtudes que orientan el

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9 | El grupo de alumnos considera que una habilidad positiva sin motivación no logra alcanzar el cambio de conducta. | | | | | |
| Capacidades de Comunicación | | | | | | |
| 10 | En el curso consideran que la capacidad de relacionarse entre ellos depende exclusivamente de sus compañeros. | | | | | |
| 11 | Los alumnos están convencidos que un líder naval predica con el ejemplo en el ejercicio de la autoridad, solo cuando las condiciones se lo permiten. | | | | | |
| 12 | El grupo de alumnos escuchan y aceptan solo recomendaciones de sus superiores. | | | | | |
| 13 | Cuando los alumnos deciden, se dirigen a sus compañeros con un lenguaje de respeto. | | | | | |
| 14 | Los alumnos creen que el liderazgo militar está considerado únicamente para los mejores alumnos. | | | | | |
| 15 | Los alumnos piensan que quienes tienen mejores notas son los que conocen más sobre los temas tratados en clase. | | | | | |
| 16 | Los alumnos están convencidos que la camaradería es positiva, pero consideran que es una pérdida de tiempo en sus actividades diarias. | | | | | |
| 17 | Según los alumnos en los momentos de crisis no siempre son los jefes los que lideran las situaciones conflictivas. | | | | | |
| 18 | Según las circunstancias los alumnos priorizan su bienestar ante los intereses de la Armada. | | | | | |
| 19 | El alumno siempre demuestra lealtad a su superior ante cualquier circunstancia, a pesar de no estar de acuerdo con su orden. | | | | | |

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL COGAMA AL ALUMNO

| Manifestaciones | | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 |
|-----------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | La actitud de los alumnos ante las dificultades presentadas en el centro de formación es un factor secundario para ellos en el proceso de transformación entre el ciudadano y el alumno militar. | | | | | |
| 2 | Los alumnos consideran que los conocimientos que se imparten en las escuelas de formación, no siempre responden a los objetivos del desarrollo personal del alumno. | | | | | |
| 3 | Los alumnos consideran que para ser competente en el proceso de formación militar no es necesario responder a los valores institucionales. | | | | | |
| 4 | Para el grupo de alumnos las áreas de conocimiento a considerar en la evaluación del alumno en formación deben centrarse exclusivamente en el aula. | | | | | |
| 5 | El grupo de alumnos piensa que al llegar al proceso de formación militar, borra automáticamente su educación anterior para centrarse a la educación militar. | | | | | |
| 6 | Para los alumnos el origen social y cultural de los mismos son factores decisivos en el desarrollo como alumno militar. | | | | | |
| 7 | Los alumnos piensan que al no soportar bromas entre compañeros no son aptos para la vida militar. | | | | | |
| 8 | Los alumnos consideran que no les afecta lo que piensen de ellos, ya que serán evaluados por sus propias capacidades. | | | | | |

comportamiento y accionar de la sociedad y sus diversos sectores.

El Plan de Gestión Institucional de la Armada del Ecuador “Bicentenario” (2018-2021) establece en el Objetivo sectorial 6.2.- Incrementar la eficiencia en la formación, especialización, perfeccionamiento y especialización del personal de la Armada con el enfoque en el empleo del poder naval, el ejercicio de la autoridad marítima y en el desarrollo de los intereses marítimos.

Mediante oficio Nro.ARE-ESMAAR-SUJ-2017-0070-O; SEP-2017 el ESMAAR emite lineamientos y políticas, a fin de continuar con la ejecución del proyecto piloto “Fortalecimiento del Desarrollo Humano en los Centros Educativos Navales” y dispone lo siguiente:

“En base al objetivo N° 8 del Plan Estratégico de la DIGEDO 2017, que se refiere a incrementar la difusión de valores institucionales en los centros educativos de la Armada y en razón de que el proyecto piloto “Fortalecimiento del Desarrollo Humano en los Centros Educativos Navales 2015-2017”, finalizará en el presente año, DIGEDO en coordinación con DIRBIE deberá evaluarlo para planificar la elaboración de un nuevo proyecto quinquenal 2018-2022, tomando como referencia los resultados de la evaluación y presentarlo al COSUED para su aprobación. 2.- DIGEDO en coordinación con DIRBIE, deberá exponer al inicio de cada año lectivo.”

Por lo anteriormente expuesto, se elabora el presente proyecto entre la Dirección General de Educación y Doctrina y la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano con el título de:

“FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES 2019-2023”

3.0 OBJETIVOS DEL PROYECTO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Potenciar el desarrollo humano en los Centros Educativos Navales, para que el personal militar en forma autónoma pueda armonizar responsable y constructivamente su vida y tenga como norma de vida la práctica de valores y principios, los cuales regularán, en todo momento, sus actividades militares y personales, contribuyendo al engrandecimiento personal, familiar e institucional.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar los seminarios-talleres de sensibilización para los alumnos de los centros educativos navales de formación, a fin de fortalecer las necesidades humanas, la influencia del autoestima, la motivación, los valores en las conductas y actitudes de todas las personas y sensibilizar a cada individuo que el éxito o el fracaso dependen únicamente de él mismo y que uno es el conductor de su propio destino.
- Continuar con el fortalecimiento del desarrollo humano de los alumnos en los cursos de perfeccionamiento, a fin de lograr la institucionalización de los seminarios-talleres de capacitación y otras actividades que coadyuven al desarrollo integral del ser humano.
- Implementar una guía de conducta para los miembros de la Armada del Ecuador, enmarcada en valores, cualidades/atributos y capacidades básicas, así como las tradiciones navales, cortesía naval y buenas costumbres.

CÓDIGO: DHESU002-COGAMAS

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO "FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES".

Instituto de Educación Militar:

Fecha:

Curso:

Informante:

COGAMA:

Presentación:

De acuerdo a los indicadores establecidos en este instrumento el COGAMAS deberá marcar con una X la valoración que a su criterio estime conveniente.

Objetivo:

Conocer los diferentes criterios que tienen los docentes sobre el comportamiento integral de los alumnos militares de las Escuelas de Formación de la Armada

Dimensiones:

Manifestaciones

Capacidades de comunicación

Desarrollo

Apreciación personal del sujeto

Nota: Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser evaluadas por el COGAMAS según el criterio que tenga del grupo de alumnos, en cuanto a creencias, actitudes, valores, otros que derivan en el comportamiento. No requiere identificarse para proteger la confidencialidad de la información.

| Apreciación personal del sujeto | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 31 | Los alumnos no tienen conciencia de cómo deben resguardar los bienes de la Armada. | | | | | |
| 32 | Los alumnos creen que controlando a sus compañeros controlan sus propios actos. | | | | | |
| 33 | Los alumnos no creen que sus iniciativas sean reconocidas por el mando. | | | | | |
| 34 | Ante una reacción abusiva de un superior el alumno omite dar parte. | | | | | |
| 35 | El grupo de alumnos considera que las actividades culturales se contraponen con la formación militar. | | | | | |
| 36 | Los alumnos consideran que el consumo de alcohol no afecta su desempeño militar. | | | | | |
| 37 | No existe cultura de ahorro en los alumnos ya que consideran un tema secundario. | | | | | |
| 38 | Los alumnos consideran que la capacidad que poseen se ve reforzada en el trabajo en equipo. | | | | | |
| 39 | Se observa lealtad por parte de los alumnos ante un superior frente a cualquier circunstancia. | | | | | |
| 40 | El grupo de alumnos cree que debe conocer su entorno militar y también vincularse con la comunidad. | | | | | |
| 41 | Los alumnos consideran que en la vida militar la adaptación en las diferentes circunstancias es sinónimo de fortaleza. | | | | | |
| 42 | Los alumnos demuestran madurez en temas sexuales. | | | | | |

- Desarrollar estrategias y metodologías didácticas innovadoras para el personal docente e instructores militares que garanticen aprendizajes significativos y fomenten la apropiación del conocimiento y crecimiento personal para contribuir a la formación integral del personal naval en las etapas de formación y perfeccionamiento.
- Aplicar un sistema de seguimiento y evaluación integral del proyecto de Desarrollo Humano que incluye el monitoreo y evaluación continua de los resultados de impacto en los campos laboral, familiar y personal.

4.0 DESARROLLO DEL PROYECTO

4.1.- DESCRIPCIÓN Y CONTENIDOS DEL PROYECTO

El proyecto “FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES” de carácter plurianual, será desarrollado en dos partes, la primera, dirigida a los alumnos de las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento y la segunda, direccionada al personal de docentes e instructores militares de los Centros Educativos Navales. Todas las actividades que se desarrollarán en ambas partes serán orientadas en las siguientes líneas de acción:

- Sensibilización
- Reflexión
- Compromiso

Las personas son la verdadera riqueza de un país, por lo tanto el desarrollo humano implica ampliar las posibilidades para llevar una vida productiva y creativa. El desarrollo

humano y los derechos humanos están íntimamente relacionados y ayudan a garantizar el bienestar y la dignidad humana, forja el respeto propio y el respeto por los demás.

Un currículo de desarrollo humano integral que organiza el contenido de actividades de enseñanza para contribuir al desarrollo de las competencias humanas como base de su desarrollo integral:

1. Desarrollo Personal, “una meta, muchos caminos”, una persona en la búsqueda incesante de desarrollo personal se prepara, trabaja, etc., pero muchas veces no se siente satisfecha. Para lograrlo lo importante es nutrir al ser humano, sentirse bien con uno mismo; el crecimiento personal busca la forma de conectarnos con nosotros mismos.
2. Desarrollo Familiar, los seres humanos somos sociables, es decir nos gusta vivir en sociedad de ahí la importancia de aprender a formar familias saludables, donde cada uno de sus miembros cumplan sus roles de manera armónica.
3. Desarrollo Laboral, la calidad, productividad y efectividad del ser humano, dependen de su desarrollo personal. Sus valores, paradigmas, visión de sí mismo y competencias personales deben estar en permanente revisión y mejoramiento.
4. Desarrollo Social, las formas de organización social son una manera de adaptación, por medio de las cuales cierto tipo de organismos aumentan sus posibilidades de sobrevivir y multiplicarse.
5. Desarrollo espiritual, el área espiritual es un elemento indispensable para el auténtico desarrollo, la libertad

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|
| 19 | El alumno siempre demuestra lealtad a su superior ante cualquier circunstancia, a pesar de no estar de acuerdo con su orden. | | | | | |
| 20 | Los alumnos cumplen con las obligaciones inherentes al servicio militar, aún sacrificando sus propios intereses. | | | | | |
| 21 | Los alumnos controlan sus emociones cuando los superiores se exceden en dar órdenes. | | | | | |
| 22 | Los alumnos consideran que la formación militar debe incluir la vinculación con la comunidad, como parte de la educación en valores. | | | | | |
| Desarrollo | | | | | | |
| 23 | Según los alumnos, las capacidades personales de los mismos deben ser las que primen en el proceso de formación militar. | | | | | |
| 24 | Según el grupo de alumnos, se debe dejar de lado su formación civil, a fin de centrarse en su educación militar. | | | | | |
| 25 | Los alumnos consideran que las actividades sociales no forman parte del proceso de formación del militar. | | | | | |
| 26 | Según el grupo de alumnos, la obediencia militar no tiene límites. | | | | | |
| 27 | Según los alumnos, el grado militar refleja el conocimiento. | | | | | |
| 28 | Para los alumnos la Armada es un espacio laboral con futuro | | | | | |
| 29 | El criterio del grupo de alumnos es que el cambio de la vida civil a la militar debe incorporar valores y comportamientos ejemplares de los dos ámbitos. | | | | | |
| 30 | Los alumnos se sienten apoyados por sus superiores en todos los momentos de su formación militar. | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Los alumnos consideran que no les afecta lo que piensen de ellos, ya que serán evaluados por sus propias capacidades. | | | | | |
| 9 | El grupo de alumnos considera que una habilidad positiva sin motivación no logra alcanzar el cambio de conducta. | | | | | |
| Capacidades de Comunicación | | | | | | |
| 10 | En el curso consideran que la capacidad de relacionarse entre ellos depende exclusivamente de sus compañeros. | | | | | |
| 11 | Los alumnos están convencidos que un líder naval predica con el ejemplo en el ejercicio de la autoridad, solo cuando las condiciones se lo permiten. | | | | | |
| 12 | El grupo de alumnos escuchan y aceptan solo recomendaciones de sus superiores. | | | | | |
| 13 | Cuando los alumnos deciden, se dirigen a sus compañeros con un lenguaje de respeto. | | | | | |
| 14 | Los alumnos creen que el liderazgo militar está considerado únicamente para los mejores alumnos. | | | | | |
| 15 | Los alumnos piensan que quienes tienen mejores notas son los que conocen más sobre los temas tratados en clase. | | | | | |
| 16 | Los alumnos están convencidos que la camaradería es positiva, pero consideran que es una pérdida de tiempo en sus actividades diarias. | | | | | |
| 17 | Según los alumnos en los momentos de crisis no siempre son los jefes los que lideran las situaciones conflictivas. | | | | | |
| 18 | Según las circunstancias los alumnos priorizan su bienestar ante los intereses de la Armada. | | | | | |

religiosa ayuda al desarrollo moral, económico y promueve la paz tanto interior como en la sociedad.

El desarrollo humano integral debe ser sistemático, coherente, organizado y adaptativo, en cuerpo, alma, espíritu y mente para poder hacer frente a las condiciones de vida interior y exterior.

En el ámbito militar las relaciones interpersonales se fundamentan en el acatamiento y aceptación voluntaria de las normas que rigen la vida militar, donde es necesario observar las dimensiones humanas de ser, saber y hacer que enmarcan las cualidades/atributos y capacidades básicas de un militar naval.

Los valores institucionales a considerar en todas las actividades, relacionadas con la ejecución del proyecto, serán los mismos que constan en el Marco de Ética de la Armada del Ecuador (**Anexo "A"**), el mismo que se encuentra en el proceso de aprobación.

Cada una de las etapas del proyecto, señaladas al inicio, tendrá la descripción, contenidos del proyecto, planificación de actividades y las estrategias de seguimiento y evaluación del desarrollo del proyecto, así como las coordinaciones entre la DIGEDO, DIRBIE y los Centros Educativos Navales.

4.1.1 PRIMERA PARTE

El desarrollo humano en los Centros de Formación y Perfeccionamiento es responsabilidad de toda la comunidad educativa, desde el Director del reparto hasta los alumnos, por lo tanto las acciones que se

enlistan a continuación involucran a todos los actores:

Ciclo de conferencias magistrales

- Las temáticas a escoger deben ser rigurosamente seleccionadas y de relevancia. El profesional para la conferencia magistral será de alto nivel profesional, porque de este modo se puede asegurar la calidad de la conferencia.
- Conformación de los círculos de análisis del contenido de la conferencia mediante equipos de trabajo cooperativo y bajo la conducción de los Oficiales superiores, asesores o profesionales con experiencia en la conducción de grupos. Las temáticas propuestas se presentan en el **Anexo “B”**.

Ciclo de charlas educativas

- Las temáticas serán seleccionadas, procurando su pertinencia para la solución de problemas de carácter inmediato. Del mismo modo, las charlas educativas podrán presentarse por otros profesionales, como abogados, periodistas, docentes, siempre y cuando tengan el conocimiento del medio militar. De igual forma, en esta actividad puede intervenir el personal militar del reparto educativo: Oficiales y Tripulantes. Las temáticas propuestas se presentan en el **Anexo “B”**.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE AL ALUMNO

| Manifestaciones | | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 |
|-----------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | La actitud de los alumnos ante las dificultades presentadas en el centro de formación es un factor secundario para ellos en el proceso de transformación entre el ciudadano y el alumno militar. | | | | | |
| 2 | Los alumnos consideran que los conocimientos que se imparten en las escuelas de formación, no siempre responden a los objetivos del desarrollo personal del alumno. | | | | | |
| 3 | Los alumnos consideran que para ser competente en el proceso de formación militar no es necesario responder a los valores institucionales. | | | | | |
| 4 | Para el grupo de alumnos las áreas de conocimiento a considerar en la evaluación del alumno en formación deben centrarse exclusivamente en el aula. | | | | | |
| 5 | El grupo de alumnos piensa que al llegar al proceso de formación militar, borra automáticamente su educación anterior para centrarse a la educación militar. | | | | | |
| 6 | Para los alumnos el origen social y cultural de los mismos son factores decisivos en el desarrollo como alumno militar. | | | | | |
| 7 | Los alumnos piensan que al no soportar bromas entre compañeros no son aptos para la vida militar. | | | | | |

ANEXO "H"

CÓDIGO: DHESU003-DOC

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO "FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES"

Instituto de Educación Militar:

Fecha:

Curso:

Informante:

Docente:

Presentación:

De acuerdo a los indicadores establecidos en este instrumento el docente deberá marcar con una X la valoración que a su criterio estime conveniente.

Objetivo:

Conocer los diferentes criterios que tienen los docentes sobre el comportamiento integral de los alumnos militares de las Escuelas de Formación de la Armada

Dimensiones.

Manifestaciones

Capacidades de comunicación

Desarrollo

Apreciación personal del sujeto

Nota: Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser evaluadas por el docente según el criterio que tenga de su grupo de alumnos, en cuanto a creencias, actitudes, valores, otros que derivan en el comportamiento. No requiere identificarse para proteger la confidencialidad de la información.

Mejoramiento de clima institucional

- Monitoreo periódico del clima institucional en las Escuelas de Formación en forma cualitativa por medio de un cuestionario, porque el medio donde se está formando el futuro Oficial o Tripulante tiene gran incidencia en su comportamiento personal actual y a futuro, donde los factores como el ejercicio de autoridad responsable por parte de los directivos, instructores y docentes; el respeto mutuo entre todos los actores de la comunidad educativa del reparto, las actuaciones idóneas del personal militar que constituyen un ejemplo a seguir posibilitarán las vivencias reales, permitiendo la interiorización de los valores en los educandos. Se debe evitar el miedo y cumplimiento formal de las normas, y propender a la interiorización de la importancia del cumplimiento de la norma, como base fundamental de la disciplina de conciencia.
- Si el clima de un reparto educativo se expresa en las formas de relación interpersonal, actuaciones idóneas y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de un reparto educativo.
- Otro elemento que influye en el clima institucional es la satisfacción de las

necesidades esenciales del ser humano, la demostración de una preocupación real por los intereses del guardiamarina o grumete, lo que sumando al respeto mutuo y ejercicio de la autoridad responsable, nunca generarán los resentimientos e insatisfacción del personal y en cambio propenderán al desarrollo del comprometimiento institucional y creación del sentido de pertenencia.

Elaboración de periódico mural, afiches, carteles.

- El periódico mural, las carteleras en las aulas, los afiches y otros documentos informativos, constituyen medios eficaces de comunicación visual, lo que permite llevar los mensajes en valores de manera continua y permanente hacia la mente de sus lectores.

Participación en la vida comunitaria (escuelas de formación)

- El trabajo comunitario es una forma de entender la vida, de construir una sociedad más humana. Es de indicar que actualmente la legislación vigente para la Educación Superior exige las acciones en los ámbitos de la vinculación con la colectividad y ecología. Por lo tanto, en las Escuelas de Formación las actividades como cuidado de playas, apadrinamiento de una escuela y otras constituirán en oportunidades para que un futuro militar se acerca a la sociedad civil y a su vez complementarán su formación integral

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 34 | Ante una reacción abusiva de mi superior omito dar parte. | | | | | |
| 35 | Las actividades culturales se contraponen con la formación militar. | | | | | |
| 36 | El consumo de alcohol no afecta mi desempeño militar. | | | | | |
| 37 | Para mí el ahorro es un tema secundario. | | | | | |
| 38 | Mi capacidad como alumno se ve reforzada en el trabajo en equipo. | | | | | |
| 39 | Soy leal a mi superior ante cualquier circunstancia. | | | | | |
| 40 | El alumno debe conocer su entorno militar y también vincularse con la comunidad. | | | | | |
| 41 | En la vida militar la adaptación en las diferentes circunstancias es sinónimo de fortaleza. | | | | | |
| 42 | Las relaciones sexuales deben iniciarse cuando te sientas preparado para cumplir con la responsabilidad. | | | | | |

!

!

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 22 | La formación militar debe incluir la vinculación con la comunidad, como parte de la educación en valores. | | | | | |
| Desarrollo | | | | | | |
| 23 | Las capacidades personales del alumno deben ser las que primen en el proceso de formación militar. | | | | | |
| 24 | El alumno debe dejar de lado su formación civil, a fin de centrarse en su educación militar. | | | | | |
| 25 | Las actividades sociales no forman parte del proceso de formación del militar. | | | | | |
| 26 | La obediencia militar no tiene límites. | | | | | |
| 27 | El grado militar refleja conocimiento. | | | | | |
| 28 | Para mí la Armada es un espacio laboral con futuro. | | | | | |
| 29 | El cambio de la vida civil a la militar debe incorporar valores y comportamientos ejemplares de los dos ámbitos. | | | | | |
| 30 | Me siento apoyado por mis superiores en todos los momentos de mi formación militar. | | | | | |
| Apreciación personal del sujeto | | | | | | |
| 31 | Los bienes de la Armada que se me encomiendan deben ser resguardados de acuerdo a las circunstancias. | | | | | |
| 32 | Generalmente tengo el control de mis actos por medio del control de mis compañeros. | | | | | |
| 33 | No creo que la iniciativa del alumno sea reconocida por los mandos. | | | | | |

como ciudadano militar responsable y comprometido tanto con la sociedad como con la institución.

Seminarios - Talleres

4.1.1.1. ETAPA DE FORMACIÓN:

“INICIO CON PASO FIRME MI CARRERA NAVAL”

Esta actividad se desarrollará durante todo el año y estará a cargo de los profesionales en el Área de Psicología de la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano. Los tópicos a impartir durante los seminarios-talleres vivenciales serán agrupados en los siguientes módulos:

I.- Conociéndome:

- Autoestima.
- Motivación.
- Principios, valores y virtudes.

Este módulo está diseñado para que los participantes que vivan esta experiencia, reflexionen sobre su quehacer personal, su propia vida y para dar un espacio y un tiempo para uno mismo. Es importante señalar que los temas propuestos dan los elementos básicos para iniciar una reflexión individual, que cada uno tiene sobre la responsabilidad de identificar el nivel de autoestima que tiene, cuáles son las motivaciones intrínsecas de su proceder, actuar, para desarrollar el quehacer profesional y enriquecer su crecimiento personal. Debe mencionarse que el

crecimiento personal es responsabilidad de cada uno y lo que no hagamos para nosotros mismos nadie lo hará. La autorrealización se logra cuando se consigue lo que se desea y aprenda a disfrutar de ello y como seres únicos e irrepetibles sólo tenemos el aquí y el ahora para vivir nuestra vida. Por lo tanto se debe trabajar por lo que se quiere ser, aceptando y reconociendo sus capacidades y limitaciones, viendo a éstas últimas como áreas de oportunidad a superar y ser mejores cada día.

II.- Abriendo Canales:

- Relaciones humanas.
- Comunicación asertiva y trabajo en equipo (Sinergia).
- Manejo de economía familiar.

En este módulo se aborda el tema de las relaciones humanas. El conocimiento de la dinámica de las relaciones humanas proporcionar elementos que permitan propiciar, de manera consciente, la convivencia armónica y productiva.

Al mismo tiempo, se correlaciona la importancia de la autoestima en las relaciones humanas ya que de ella depende, en buena medida, nuestra actitud cuando interactuamos con el resto de las personas.

Las relaciones humanas armónicas logran una convivencia productiva en todos los ámbitos de la vida (familiar, laboral, social, etc.), cuando se respetan los principios básicos que deben

| Capacidades de Comunicación | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Mi capacidad de relacionarme en el curso depende exclusivamente de mis compañeros. | | | | | |
| 11 | Estoy convencido que un líder naval predica con el ejemplo en el ejercicio de la autoridad, sólo cuando las condiciones se lo permiten. | | | | | |
| 12 | Escucho y acepto solo recomendaciones de mis superiores. | | | | | |
| 13 | Cuando yo decido, me dirijo a mis compañeros con un lenguaje de respeto. | | | | | |
| 14 | El liderazgo militar está considerado únicamente para los mejores alumnos. | | | | | |
| 15 | Los compañeros que tienen mejores notas son los que conocen más sobre los temas tratados en clase. | | | | | |
| 16 | Estoy convencido que la camaradería es positiva, pero me hace perder tiempo en mis actividades diarias. | | | | | |
| 17 | En los momentos de crisis no siempre son los jefes los que lideran las situaciones conflictivas. | | | | | |
| 18 | Según las circunstancias priorizo mi bienestar ante los intereses de la armada. | | | | | |
| 19 | Soy leal a mi superior ante cualquier circunstancia, a pesar de no estar de acuerdo con su orden. | | | | | |
| 20 | Cumplo con las obligaciones inherentes al servicio militar, aún sacrificando mis propios intereses. | | | | | |
| 21 | Controlo mis emociones cuando mis superiores se exceden en sus órdenes. | | | | | |

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL ALUMNO

| Manifestaciones | | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 |
|-----------------|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | La actitud ante las dificultades presentadas en el centro de formación es un factor secundario en el proceso de transformación entre el ciudadano y el alumno militar. | | | | | |
| 2 | Los conocimientos que se imparten en las escuelas de formación, no siempre, responden a los objetivos del desarrollo personal del alumno. | | | | | |
| 3 | Ser competente en el proceso de formación militar no es necesariamente responder a los valores institucionales. | | | | | |
| 4 | Las áreas de conocimiento a considerar en la evaluación del alumno en formación deben centrarse exclusivamente en el aula. | | | | | |
| 5 | El alumno que llega al proceso de formación militar, borra automáticamente su educación anterior para centrarse a la educación militar. | | | | | |
| 6 | El origen social y cultural del alumno son factores decisivos en su desarrollo como alumno militar. | | | | | |
| 7 | Quien no soporta bromas entre compañeros no es apto para la vida militar. | | | | | |
| 8 | No me afecta lo que piensen de mí, ya que seré evaluado por mis propias capacidades. | | | | | |
| 9 | Una habilidad positiva sin motivación no logra cambio de conducta. | | | | | |

aplicarse a las mismas y que en este apartado se los analizará, así como su influencia en el manejo adecuado de la economía familiar. Es importante así mismo, reconocer la trascendencia de las relaciones humanas como fundamento positivo para la comunicación y la colaboración en el trabajo en equipo y el logro de los objetivos comunes en el entorno familiar, laboral y social.

III.- Creciendo Integralmente:

- Noviazgo y Selección de Pareja.
- Manejo de las emociones.
- Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol.

En su más auténtico sentido el desarrollo de crecimiento integral, es un proceso de perfeccionamiento del hombre. La perfección implica totalidad e integridad. El perfeccionamiento del ser humano no se encuentra en la mera acumulación y goce de bienes materiales. La visión puramente económica del proceso de desarrollo es demasiado parcial.

En este módulo se abordarán temas que permitirán un profundo análisis y reflexión de cómo la toma de decisiones para formar un hogar, controlar nuestras emociones y alejamiento de las adicciones, aportará en ese proceso de desarrollo y crecimiento integral del individuo, por lo que se debe tener en cuenta no solamente el "TENER", "SABER" y el "PODER", sino que debe orientarse

hacia el “SER “, con un correcto pensar, sentir y actuar.

IV.- Como alcanzar el éxito:

- Yo construyo mi camino.
- Senderos a la felicidad.

El desarrollo humano es el proceso evolutivo consiente bio-psico-social y espiritual del ser humano que promueve la satisfacción armónica de las necesidades de los individuos, las comunidades y la sociedad.

En este módulo se pretende orientar a redefinir, aclarar y desarrollar una definición de éxito que este en armonía consigo y le permita vivir una vida equilibrada, plena y llena de significado.

4.1.1.2.- ETAPA DE PERFECCIONAMIENTO:

“CONSTRUYENDO FAMILIAS FUNCIONALES”

Esta actividad se concibe como continuidad del trabajo iniciado en las escuelas de formación y del mismo modo será impartido por los profesionales en el Área de Psicología de la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano. Los tópicos a impartir durante los seminarios-talleres serán orientados a los siguientes ejes temáticos:

- I.- Yo soy Naval: comprometimiento institucional, sentido de pertenencia.
- II.- Armonizando la vida y el trabajo.
- III.- Construyendo familias funcionales.
- IV.- Relaciones de pareja.
- V.- Manejo de economía familiar.

ANEXO “G”

CÓDIGO: DHESU001-ALU

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO “FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES”

Instituto de Educación Militar:

Fecha:

Curso:

Informante:

Alumno:

Presentación:

En este instrumento el alumno deberá marcar con una X en cada uno de los indicadores la valoración que a su criterio estime conveniente.

Objetivo:

Evaluar el comportamiento integral del alumno, que se encuentra en el proceso de Formación educativo, para retroalimentar y elaborar el plan de mejora en el fortalecimiento de valores en el militar.

Dimensiones:

Manifestaciones

Capacidades de comunicación

Desarrollo

Apreciación personal del sujeto

Nota: Las afirmaciones expuestas a continuación deben ser evaluadas por el alumno según su criterio, no requiere identificarse de esa manera se protege la confidencialidad de la información.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN APLICADO A LOS JEFES INMEDIATOS DE LOS MARINEROS PROMOCIÓN

DATOS INFORMATIVOS:

Reparto encuestado: _____
 Departamento/ División/ Sección: _____/ _____/ _____
 Evaluador (Grado y Nombre): _____
 Evaluado (Grado y Nombre): _____
 Fecha: _____

INSTRUCCIONES: La presente encuesta permitirá evaluar los indicadores de comportamiento del personal militar en el grado de Marinero, a fin de obtener la información sobre el impacto del proyecto “Fortalecimiento del Desarrollo Humano en los Centros Educativos Navales”.

En la columna “Calificación” escriba el número que a su criterio corresponde a cada uno de los literales de la columna “Aspecto a evaluar”, considerando la siguiente escala:

- 5 - Excelente
- 4 - Muy Bueno
- 3 - Bueno
- 2 - Regular

| N | ASPECTO A EVALUAR | CALIFICACIÓN |
|----|---|--------------|
| 1 | Guarda las relaciones adecuadas con los superiores. | |
| 2 | Demuestra liderazgo en el trato con los subordinados. | |
| 3 | Guarda las relaciones adecuadas con sus compañeros. | |
| 4 | Demuestra seguridad en lo que hace. | |
| 5 | Demuestra espíritu de cuerpo en la vida naval. | |
| 6 | Irradia confianza y respeto. | |
| 7 | Demuestra disciplina. | |
| 8 | Cumple a cabalidad con sus obligaciones militares. | |
| 9 | Demuestra patriotismo y amor a la institución. | |
| 10 | Tiene conocimiento de los valores institucionales. | |

¿Qué sugerencias, comentarios o pedidos desearía formular?.....

En estos talleres se motivará al personal a la proyección de seres íntegros, humanistas que desarrollen habilidades que les permitan armonizar la vida y el trabajo, mediante una visión sensible y razonable, logrando así unas buenas relaciones de pareja y por ende la construcción de familias funcionales.

4.1.2.- SEGUNDA PARTE

COMPROMETIDO CON LAS PEDAGOGÍAS INNOVADORAS PARA EL DESARROLLO HUMANO

El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas (actualizado 2018) adopta en la educación militar el enfoque educativo basado en competencias. Estas últimas, son procesos a través de los cuales las personas realizan actividades y resuelven problemas propios del contexto profesional teniendo en cuenta la complejidad de la situación, mediante la articulación de tres tipos de saberes: el SABER HACER, el SABER CONOCER y el SABER SER. De modo que el enfoque de las competencias en la educación se orientará a formar el personal militar con aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales que les posibilitarán contribuir a alcanzar las metas del proyecto de vida personal y las metas de la organización militar donde se desenvuelvan, con un alto grado de idoneidad personal. Igualmente, coadyuvará a la formación de la personalidad en aspectos sociales y a la convivencia. Para llevar a cabo la educación basada en competencias

requiere de un personal de docentes e instructores técnicamente capacitados.

Debido que en la mayoría de los casos el docente de nivel superior es un especialista en su profesión, pero carece de formación pedagógica, por tanto es imprescindible que el docente reciba la preparación necesaria para diseñar, ejecutar y dirigir un proceso de enseñanza-aprendizaje basado en competencias, propiciando la formación en desarrollo humano.

Por lo tanto, la segunda parte del proyecto será dirigida a los docentes e instructores militares de los repartos educativos navales, a fin de dotarlos de recursos y estrategias que contribuyan a la formación integral del personal naval en las etapas de formación y perfeccionamiento. Se prevé realizar el ciclo de capacitaciones de los siguientes ejes temáticos:

- I.- Formación en desarrollo humano y valores desde la clase.
- II.- Comprometimiento institucional.

Es importante señalar que los docentes de cada una de las asignaturas y/o modulo a su cargo deben puntualizar de forma concreta cuáles serán las acciones y vías específicas que emplearán para contribuir desde lo curricular al desarrollo humano y potencializar los valores en los alumnos. Se trata de que una asignatura debe precisar cómo desde sus contenidos, sus formas

Las preguntas adicionales permitirán abordar temas que no están considerados en la evaluación, cuyos criterios serían aportes importantes y se convertirían en los insumos para el mejoramiento continuo del proyecto.

¿Cuál fue su aporte para el desarrollo del proyecto, durante su gestión como directivo de su Reparto?

.....
.....
.....

¿Considera usted que hubo algún cambio en la conducta de los alumnos de los Centros Educativos Navales, después de la implementación del Proyecto?

.....
.....
.....

¿Qué sugerencias, comentarios o pedidos desearía formular?

.....
.....
.....
.....

ANEXO “E”

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN APLICADO A LOS DIRECTIVOS Y AUTORIDADES DE LOS REPARTOS INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO “FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES”

Reparto educativo: _____
 Grado/Nombre: _____
 Cargo: _____
 Fecha: _____

INSTRUCCIONES: La presente encuesta permitirá evaluar el impacto producido por la aplicación del proyecto “FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES 2019-2023” en su reparto educativo, a fin de obtener la información precisa sobre el desarrollo de cada una de las etapas del mismo.

En la columna “Calificación” escriba el número que a su criterio corresponde a cada uno de los literales de la columna “Aspecto a evaluar”, considerando la siguiente escala:

- 5 – Totalmente de acuerdo
- 4 – De acuerdo
- 3 – Parcialmente de acuerdo
- 2 – En desacuerdo

| ASPECTO A EVALUAR | CALIFICACIÓN |
|---|--------------|
| A.- El proyecto está orientado en beneficio de la institución. | |
| B.- El proyecto responde a las necesidades de los centros educativos navales. | |
| C.- Los contenidos del proyecto están acorde a la realidad que vivía el marino ecuatoriano. | |
| D.- Las actividades que contiene el proyecto son las adecuadas para el mejoramiento continuo del ser humano. | |
| E.- Los temas seleccionados para las conferencias magistrales, están acorde con los objetivos del proyecto. | |
| F.- Las charlas educativas abordaban temas adecuados con la temática del proyecto. | |
| G.- Las actividades realizadas para el mejoramiento del clima institucional permiten armonizar y desarrollar un buen ambiente de trabajo. | |
| H.- La realización del periódico mural, pancartas y afiches cumplen con el objetivo de fomentar y reforzar la práctica de valores. | |
| I.- La participación de los alumnos en la vida comunitaria generó una actitud positiva de la sociedad hacia la Armada del Ecuador. | |
| J.- Los seminarios talleres impartidos por la DIRBIE, cumplieron con los objetivos planteados. | |
| K.- Las Estrategias y Metodología didáctica empleadas en los seminarios-talleres de la DIRBIE fueron las adecuadas. | |
| L.- El tiempo asignado para la ejecución de los seminarios talleres fue el adecuado. | |
| M.- Es recomendable la ejecución de reuniones periódicas u ocasionales para analizar los aspectos del avance del proyecto. | |

organizativas, sus métodos de trabajo, sus tareas, sus evaluaciones, su nivel de exigencia y el ejemplo de los docentes, va a promover el desarrollo de la personalidad profesional del discente, especificando cuáles valores están en condiciones de trabajar en cada momento.

Todas estas acciones se orientarán hacia la consecución de un perfil del personal militar con las siguientes características:

- Actuar responsable y democráticamente en la vida institucional, del hogar y de la comunidad, reduciendo las faltas y sanciones.
- Promocionar y practicar con eficiencia la puntualidad.
- Aptos/as para vivir en un determinado medio, capaz de mejorarlo y susceptible de adaptarse a otro, creando conciencia de su entorno social, cultural, ambiental, económico, histórico, político, de tal manera que conozca las interrelaciones y la manera como éstos influyen en su comportamiento individual y su acción social.
- Desarrollar un espíritu crítico capaz de identificar problemas, explicar objetivamente los fenómenos, formular alternativas de solución y asumir la responsabilidad de sus actos.
- Participar en la toma de decisiones en forma conciente, deliberante, responsable que le permitan vivir en una sociedad auténticamente democrática.

- Conocer técnicas de manejo y conducción de grupos para aprovechar en forma óptima los recursos humanos.
- Poseer actitudes positivas para el ejercicio de un buen liderazgo, con carácter sereno para recibir y dar órdenes.
- Demostrar autocontrol, entusiasmo, calidad humana, cortesía y cordialidad, solidaridad y cooperación en la solución de problemas comunes.
- Capaces no solamente de aprender a hacer, de aprender a aprehender sino de aprender a SABER, aprender a SER/ VIVIR EN COMUNIDAD; esto es, alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades y valores humanos para una participación activa y crítica en la transformación de la sociedad.

En resumen, siendo íntegros en todos los actos de su vida, este recurso humano, fortalecido en principios, valores y virtudes, contribuirá al engrandecimiento Institucional.

4.2. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO

El proyecto "Fortalecimiento del Desarrollo Humano en los Centros Educativos Navales" es plurianual que inicia en el año 2018 y finaliza en 2022. La planificación del proyecto contempla dos partes, la primera que tiene a su vez dos etapas, es dirigida a los alumnos de las escuelas de formación y perfeccionamiento y la segunda, direccionada al personal de docentes e instructores militares de los centros educativos navales. Las

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL SEMINARIO-TALLER POR PARTE DE LOS DOCENTES E INSTRUCTORES MILITARES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES

Reparto educativo: _____
 Tema del taller: _____
 Asignatura que imparte: _____
 Fecha: _____

INSTRUCCIONES: La presente encuesta permitirá evaluar la calidad de ejecución de los seminarios-talleres, a fin de contribuir al mejoramiento continuo de los mismos.

En la columna "Calificación" escriba el número que a su criterio corresponde a cada uno de los literales de la columna "Aspecto a evaluar", considerando la siguiente escala:

- 5 - Excelente
- 4 - Muy Bueno
- 3 - Bueno
- 2 - Regular

| ASPECTO A EVALUAR | CALIFICACIÓN |
|--|--------------|
| A.- El tema tratado fue de su interés. | |
| B.- El mediador demostró dominio de la temática tratada. | |
| C.- El mediador fue claro y objetivo al responder las preguntas que le formularon. | |
| D.- El mediador hizo uso de materiales audiovisuales de manera efectiva. | |
| E.- El tema tratado es útil para la vida diaria. | |

¿Qué sugerencias, comentarios o pedidos desearía formular?.....

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL SEMINARIO-TALLER POR PARTE DE LOS ALUMNOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS NAVALES

Reparto educativo: _____
 Curso: _____ Paralelo: _____
 Tema del taller: _____
 Fecha: _____ Promoción: _____

INSTRUCCIONES: La presente encuesta permitirá evaluar la calidad de ejecución de los seminarios-talleres, a fin de contribuir al mejoramiento continuo de los mismos.

En la columna "Calificación" escriba el número que a su criterio corresponde a cada uno de los literales de la columna "Aspecto a evaluar", considerando la siguiente escala:

- 5 - Excelente
- 4 - Muy Bueno
- 3 - Bueno
- 2 - Regular

| ASPECTO A EVALUAR | CALIFICACIÓN |
|--|--------------|
| A.- El tema tratado fue de su interés. | |
| B.- El mediador demostró dominio de la temática tratada. | |
| C.- El mediador fue claro y objetivo al responder las preguntas que le formularon. | |
| D.- El mediador hizo uso de materiales audiovisuales de manera efectiva. | |
| E.- El tema tratado es útil para la vida diaria. | |

¿Qué sugerencias, comentarios o pedidos desearía formular?.....

.....

actividades de cada una de las partes del proyecto se desarrollarán al mismo tiempo.

El proyecto será ejecutado por la Dirección General de Educación y Doctrina y la Dirección de Bienestar y Desarrollo Humano, cada una en su ámbito de actuación.

4.2.1 PRIMERA PARTE

Las actividades, descritas en el numeral 4.1.1: ciclo de conferencias magistrales y charlas educativas, elaboración de periódico mural, afiches, carteles, participación en la vida comunitaria (solo escuelas de formación), así como las actividades relacionadas con el mejoramiento de clima institucional se ejecutarán durante todo el año y cada reparto planificará su ejecución, según el numérico de cursos, requerimientos específicos del centro educativo, disponibilidad, entre otros y cuyo cronograma será solicitado por la DIGEDO.

| ACTIVIDADES | REPARTO | INICIO FINALIZACIÓN | PERIODICIDAD |
|--|--------------------------------------|---------------------|----------------|
| a) Ciclo de conferencias magistrales. b) Ciclo de charlas educativas c) Mejoramiento de clima institucional d) Elaboración de periódico mural, afiches, carteles e) Participación en la vida comunitaria | ESSUNA ESGRUM ESDEIM ESTRIP | 2019-2023 | Durante el año |

En cambio, la planificación y ejecución de los seminarios-talleres estará a cargo de los profesionales en psicología de la DIRBIE según del siguiente detalle:

| DESTINATARIO | REPARTO | UBICACIÓN | FECHA |
|------------------------------|---------|-----------|-----------|
| Escuelas de formación | ESGRUM | Salinas | 2019-2023 |
| | ESDEIM | Guayaquil | |
| | ESSUNA | Salinas | |
| Escuela de perfeccionamiento | ESTRIP | Guayaquil | |

La planificación más detallada por años, repartos y temas se presenta a continuación:

“INICIO CON PASO FIRME MI CARRERA NAVAL”: ESGRUM-ESDEIM-ESSUNA

ANEXO “B”

TEMAS DE CONFERENCIAS MAGISTRALES Y CHARLAS EDUCATIVAS

- 1.- LA CONVIVENCIA EN EL NUCLEO FAMILIAR
- 2.- COMO INFLUIR POSITIVAMENTE EN LAS PERSONAS
- 3.- IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL SER HUMANO
- 3.- ESTRATEGIAS PARA SUPERAR LOS ERRORES
- 4.- CUALIDADES Y COMPETENCIAS DEL LIDER
- 5.- LA IMPORTANCIA DE LA FAMILIA EN LA CARRERA MILITAR
- 6.- RAFAEL MORAN VALVERDE: UNA VIDA EJEMPLAR
- 7.- SER EFICAZ O EFICIENTE
- 8.- LA ÉTICA PROFESIONAL
- 9.- EL ESTRÉS LABORAL
- 10.- LA DIGNIDAD HUMANA
- 11.- ADMINISTRACION ADECUADA DEL TIEMPO
- 12.- EL HONOR COMO FUNDAMENTO DE VIDA DEL MILITAR
- 13.- UN BUEN CLIMA LABORAL Y SU APLICACIÓN EN LA ARMADA
- 14.- LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO NAVAL
- 15.- LA PUNTUALIDAD EN LA SOCIEDAD ECUATORIANA
- 16.- LA SOLIDARIDAD COMO CUALIDAD DEL SER HUMANO
- 17.- EL AHORRO COMO CARACTERÍSTICA DE PREVISIÓN PERSONAL
- 18.- SER MILITAR UN ESTILO DE VIDA
- 19.- COMPORTAMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES
- 20.- LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LA FAMILIA NAVAL

“La habilidad de evaluar una situación con exactitud y de manera confiable contrastándola con los resultados deseados, los valores establecidos y los estándares éticos es una herramienta crítica para que los líderes puedan obtener resultados constantes y éxito en la misión”. (WHINSEC, 2007). Durante el ciclo de planificación, preparación y ejecución, se lleva a cabo permanentemente la evaluación, aplicando el atributo la inteligencia del líder, con sus componentes tales como: el instinto, la intuición, y la mente ágil; basados en la experiencia y profesionalismo.

4.8.7 Mejorar el desempeño organizacional mediante el aprendizaje continuo

Los líderes necesitan fomentar un clima de conciencia acerca de la organización y fomentar ideas para mejorarla. El concepto de aprendizaje continuo se aplica tanto a las organizaciones colectivas como a los individuos. Los líderes deben fomentar una actitud de perfeccionamiento del desempeño que cumpla con las normas pero que vaya más allá de cumplir con los estándares en la búsqueda de mayores eficiencias y eficacias; las unidades con un alto nivel de desempeño son repartos que aprenden y que aprovechan las oportunidades para mejorar el desempeño.

**AÑO 2019
ESGRUM**

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 1er y 2do semestre |

ESDEIM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |

ESSUNA

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|----------------------------------|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er y 2do semestre |
| Abriendo Canales | 2 do año | 1er y 2do semestre |
| Creciendo Integralmente | 3er año | 1er y 2do semestre |
| Creciendo Integralmente | 4to año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 2do semestre |

AÑO 2020

ESGRUM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 1er y 2do semestre |

ESDEIM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |

ESSUNA

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|-------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er y 2do semestre |
| Abriendo Canales | 2 do año | 1er y 2do semestre |
| Creciendo Integralmente | 3er año | 1er y 2do semestre |
| Como alcanzar el éxito. | 4to año | 1er y 2do semestre |
| Especialistas | Compromiso con mi carrera naval. | 2do semestre |
| | | |

subordinados para ayudarlos a desempeñar las funciones asignadas, y cuentan con herramientas tales como el procedimiento de planificación naval, para definir y sincronizar las actividades de planeamiento y la toma de decisiones.

4.8.2 Planificar, desarrollar y ejecutar planes.

La planificación es el medio por el cual el líder naval prevé un resultado deseado y dispone las maneras eficaces de lograrlo. La buena planificación estimula la comprensión compartida, reduce la confusión, eleva la autoconfianza de los subordinados y de la unidad, permitiendo la flexibilidad para ajustarse a situaciones cambiantes; asegurando el cumplimiento de la misión con una optimización de esfuerzo y un menor número de bajas en situaciones reales.

4.8.3 Preparar

Doctrinariamente, la preparación para el combate incluye el perfeccionamiento del plan, ensayos, reconocimiento, coordinación, inspecciones y movimiento. Los modelos y ensayos son elementos críticos de la preparación. Permite a todos los involucrados en una misión, definir sus tareas y acciones; ayuda al equipo a sincronizar el cumplimiento de las diferentes fases o etapas en el tiempo, en los lugares y escenarios similares al de la acción; esta preparación es clave para el cumplimiento con éxito de la misión.

4.8.4 Ejecutar los planes

“El éxito en la ejecución de los planes, requiere de la comprensión situacional, la supervisión del cumplimiento de las tareas, la evaluación del desarrollo y la implementación de las ejecuciones que se requieran o de los ajustes que se decidan”. (WHINSEC, 2007)

4.8.5 Adaptarse a los cambios

Los líderes competentes y realistas prevén la afectación a los planes debido a la fricción e incertidumbre, por lo tanto, debe estar preparado para efectuar innovaciones o alternativas con nuevas ideas o alternativas al plan original.

“Los líderes conservan la libertad de acción al adaptarse a las situaciones cambiantes. Deberían ubicarse en una posición tal que mantenga a su gente concentrada en la misión, motivada y capaz de reaccionar con agilidad a los cambios, a la vez que ejercen influencia en el equipo para cumplir la misión según lo previsto en el plan”. (WHINSEC, 2007)

4.8.6 Monitorear el desempeño

- Auto capacitación.

Estas tres áreas interactúan entre sí en base a la retroinformación y evaluación proveniente de diversas fuentes y métodos. Si bien el perfeccionamiento del líder apunta a producir un liderazgo competente a todo nivel, se reconoce que los líderes de unidades pequeñas deben convertirse en competentes lo antes posible para poder operar en las diferentes unidades operativas tácticas.

Ante los nuevos escenarios, roles y competencias, la Armada requiere de líderes competentes de unidades pequeñas, capaces de operar en áreas sumamente dispersas y/o en forma integrada con fuerzas conjuntas, multinacionales, de operaciones especiales y de agencias no gubernamentales. Estos líderes deben tener concientización y capacidad de adaptación, manejar la ambigüedad, anticipar posibles efectos de segundo y tercer orden y poder ejercer múltiples funciones para explotar la integración de las unidades combinadas.

Los líderes atraen líderes potenciales. John C. Maxwell en su obra “Elementos esenciales del liderazgo”, dice que un buen líder debe ser capaz de atraer a un líder potencial porque otros líderes pensarán como él, los líderes expresan sentimientos que otros líderes perciben, los líderes crean un ambiente que atrae a los líderes en potencia. Cualquier líder que tenga a su alrededor solo seguidores, y no otros líderes que le ayuden a sobrellevar la carga, se cansará y se agotará rápidamente.

4.8 LOGRAR LA MISIÓN

El logro está centrado en completar la misión; y el cumplimiento de una misión es un objetivo que debe coexistir con una perspectiva amplia en favor de mantener y construir la capacidad de la organización para el futuro. El logro comienza, en el corto plazo, mediante el establecimiento de objetivos; y en el largo plazo obtener resultados en la consecución de esos objetivos, en base a una visión clara, para lo cual se debe considerar los siguientes aspectos:

4.8.1 Proporcionar dirección, guía y prioridades.

Cuanto más grandes sean los repartos y unidades las que operan los líderes, su propósito, dirección, guía y prioridades típicamente se vuelven más orientadas al futuro y más amplias en su aplicación; en cambio los líderes directos y los comandantes de pequeñas unidades habitualmente operan con menos tiempo para una planificación formal.

En cargos de mayor jerarquía, los comandantes y directores cuentan con líderes

AÑO 2021

ESGRUM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 1er y 2do semestre |

ESDEIM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |

ESSUNA

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|----------------------------------|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er y 2do semestre |
| Abriendo Canales | 2 do año | 1er y 2do semestre |
| Creciendo Integralmente | 3er año | 1er y 2do semestre |
| Como alcanzar el éxito | 4to año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 2do semestre |
| | | |

AÑO 2022

ESGRUM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 1er y 2do semestre |

ESDEIM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |

ESSUNA

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|----------------------------------|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er y 2do semestre |
| Abriendo Canales | 2 do año | 1er y 2do semestre |
| Creciendo Integralmente | 3er año | 1er y 2do semestre |
| Como alcanzar el éxito | 4to año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 2do semestre |

potencien las fortalezas para corregir las debilidades. “Para tener concientización, deben poder formular percepciones propias de forma precisa, recopilar retroinformación a partir de las percepciones de otros y cambiar el concepto propio según sea apropiado, llegando a tener una idea clara y sincera de sus capacidades y limitaciones”. (WHINSEC, 2007)

Cuando los líderes no desarrollan la habilidad de la concientización, son percibidos muchas veces como arrogantes y desconectados de sus subordinados; quizás sean técnicamente competentes pero no son conscientes de cómo son considerados por sus subordinados; esto puede también interferir con el aprendizaje y la capacidad de adaptación, lo que a su vez evita que generen un clima de trabajo positivo y una organización más eficaz. Por el contrario, los líderes con concientización perciben la manera en que los demás reaccionan ante sus acciones, decisiones e imagen; y el obtener retroinformación les permite lograr una percepción precisa de sí mismo a través de la comprensión de las percepciones de los demás.

4.7 CAPACITAR A OTROS

Es el último componente del área de “desarrollar”, y se constituye en la séptima capacidad del “MCLN”. Un comandante u otro líder designado tienen la responsabilidad de perfeccionar a los otros para que tengan un mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos. La capacitación y perfeccionamiento a sus subordinados, constituye un proceso deliberado, continuo, secuencial y progresivo enraizado en los valores institucionales, que transforma a los liderados en líderes competentes y seguros, capaces de dirigir equipos y unidades para ejecutar acciones decisivas. El perfeccionamiento de un líder se logra a través de la síntesis de toda una vida naval de conocimiento, destrezas y experiencias obtenidos a través del adiestramiento y la educación institucionales, de la capacitación organizacional, de la experiencia operacional y de la auto capacitación.

El perfeccionamiento considera, que se empieza con un nivel directo donde se aprende ser técnica y tácticamente competentes, así como demostrar adaptación al cambio, con miras a conformar unidades capacitadas y preparadas, dirigidas por líderes competentes y confiados.

El manual FM 6-22 (WHINSEC, 2007), establece que las tres áreas fundamentales que dan forma a las experiencias de aprendizaje más importantes a lo largo de la carrera de los subordinados y los líderes son:

- Adiestramiento institucional.
- Capacitación, educación y experiencia de trabajo obtenida durante las misiones operacionales.

inteligencia emocional. Un intelecto cultivado ayuda a pensar en forma creativa y a razonar analítica, crítica y éticamente, así como también con sensibilidad cultural e inteligencia emocional.

En el proceso de enfrentar diversos contextos y escenarios operacionales, se recurre a la capacidad intelectual, al pensamiento crítico, al conocimiento del dominio correspondiente, y a la madurez emocional. Los líderes en los diferentes niveles desarrollan estas capacidades a través de estudios continuos sobre doctrina, estrategia, tácticas, técnicas y procedimientos; integrando la información, con sus experiencias personales, la historia naval y la conciencia geopolítica. Considerando el mundo globalizado actual, y las amenazas multinacionales que afectan también a nuestro país, se debe considerar que la autocapacitación debe incluir el aprendizaje de idiomas, costumbres, sistemas de creencias, factores motivacionales, principios operacionales y la doctrina de los socios multinacionales y de los potenciales adversarios.

La autocapacitación es incesante y constante, tanto en las funciones administrativas, como durante las misiones tanto institucionales como operacionales. Una autocapacitación satisfactoria comienza con la automotivación, complementada con un esfuerzo concertado de equipo, proveniente de una retroinformación de compañeros, subordinados y superiores. Es importante comprender que esta retroinformación lleva al establecimiento de metas de autocapacitación y de cursos de acción diseñados para mejorar el desempeño mediante el perfeccionamiento de las destrezas, conocimientos, comportamientos y experiencia adquiridos anteriormente.

A pesar de que el conocimiento y la perspectiva son aspectos que aumentan con el grado; la experiencia, la capacitación institucional, las tareas operacionales, y las acciones de autocapacitación orientadas por objetivos, pueden acelerar y ampliar significativamente las destrezas y los conocimientos.

Para alcanzar el éxito en ambientes estratégicos, operacionales y tácticos cada vez más complejos, los líderes enfrentan el desafío de perfeccionarse a sí mismos y de ayudar a que los subordinados adquieran los atributos individuales, las capacidades intelectuales y las competencias del MCLN, competencias sin ecuanon para transformarse en los futuros líderes navales.

4.6.2 Generar concientización

La concientización analógicamente a lo que dice Goleman en las habilidades de autoconocimiento y autorregulación, permite que los líderes y liderados reconozcan sus fortalezas y debilidades en una gama amplia de ambientes y que, progresivamente,

AÑO 2023

ESGRUM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 1er y 2do semestre |

ESDEIM

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|--|---------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er semestre |
| Abriendo Canales (Comunicación asertiva y trabajo en equipo) | 1er año | 2 do semestre |
| Abriendo Canales (Manejo de economía familiar) | 2do año | 1er semestre |
| Creciendo Integralmente | 2do año | 1er y 2do semestre |

ESSUNA

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|----------------------------------|---------------|---------------------|
| Conociéndome | 1er año | 1er y 2do semestre |
| Abriendo Canales | 2 do año | 1er y 2do semestre |
| Creciendo Integralmente | 3er año | 1er y 2do semestre |
| Como alcanzar el éxito | 4to año | 1er y 2do semestre |
| Compromiso con mi carrera naval. | Especialistas | 2do semestre |

“CONSTRUYENDO FAMILIAS FUNCIONALES”: ESPERT

AÑOS: 2019 - 2023

| ACTIVIDAD | CURSO | TIEMPO DE EJECUCION |
|---|--|---------------------|
| Yo soy Naval: Comprometimiento institucional, Sentido de pertenencia. | Curso de Promoción de MARO a CBOS | 1er semestre |
| Armonizando la vida y el Trabajo. | Curso de Promoción de CBOP a SGOS | 1er y 2do semestre |
| Construyendo Familias Funcionales. | Curso de Promoción de CBOP a SGOS | 1er y 2do semestre |
| Relaciones de pareja. | Curso de Administración de SGOP a SUBS | 1er y 2do semestre |
| Manejo de economía familiar. | Curso de Administración de SGOP a SUBS | 1er y 2do semestre |

La duración de cada una de las actividades indicadas en los cuadros es de 02 (dos) horas. Las fechas y los horarios serán coordinadas por la DIGEDO, DIRBIE y cada uno de los repartos. La DIGEDO realizará el seguimiento y control del cumplimiento de cada uno de los eventos programados.

4.2.2 SEGUNDA PARTE

“COMPROMETIDO CON LAS PEDAGOGÍAS INNOVADORAS PARA EL DESARROLLO HUMANO”: ESSUNA-ESGRUM-ESDEIM-ESTRIP

"En la escuela aprendemos la lección y luego nos sometemos a la prueba; en la vida, primero se nos

que caracterizan a toda la institución en el transcurso del tiempo. Se encuentra profundamente arraigada en creencias, costumbres, tradiciones y prácticas de mucho tiempo; y el ambiente establecido por los líderes debe ser coherente con la cultura de una institución que permanece en el tiempo. "Asimismo, se valen de la cultura para que las personas sepan que son parte de algo más grande que cada una de ellas, que tienen responsabilidades no solamente hacia la gente de su entorno sino también hacia quienes los precedieron y hacia quienes los seguirán". (WHINSEC, 2007)

Los miembros de la institución se fortalecen del hecho de saberse parte de una tradición que se remonta en el tiempo, con significativas tradiciones navales que tienen sus raíces en la cultura de la institución. Muchas de las costumbres y tradiciones navales cotidianas existen para recordar a los marinos que ellos constituyen el presente, con una herencia del pasado, y con un compromiso con el futuro.

4.6 AUTO CAPACITACIÓN

Ante las tareas y misión encomendada a la Armada del Ecuador, y a fin de prepararse para ambientes operacionales cada vez más exigentes, los líderes navales, además de adquirir múltiples destrezas, deben invertir más tiempo que antes en el estudio autodidáctico y en la autocapacitación; porque en ninguna otra profesión el costo de no estar preparados es tan implacable, y muchas veces conduce al fracaso de una misión y a bajas innecesarias.

4.6.1 Estar preparado para enfrentar desafíos esperados e inesperados.

Una autocapacitación o autopreparación satisfactoria se concentra en las cualidades o atributos claves del líder: carácter, presencia e intelecto; a la vez que perfeccionan continuamente su capacidad para aplicar y dar forma a los valores institucionales. En el componente presencia naval, al observar el subcomponente de la aptitud y condición física, los líderes y liderados comprenden que es importante mantener altos niveles de salud y estado físico, no solamente para ganar en todo momento el respeto de sus subordinados, compañeros y superiores, sino también para sobrellevar las tensiones del liderazgo y mantener su capacidad de pensar claramente y mantener una madurez y equilibrio emocional en todas sus acciones.

Así como es importante que todos los miembros se entrenen físicamente, también es importante aprovechar toda oportunidad que se presente para agudizar sus capacidades intelectuales y sus conocimientos en las áreas pertinentes. Como se analizó en el Capítulo 6, los subcomponentes conceptuales que influyen en la inteligencia de un naval incluyen: agilidad mental, juicio, innovación, tacto interpersonal, conocimiento del dominio, e

Aunque en general se considera un proceso de transmitir información, el comunicar como capacidad, debe garantizar que se produzca más que la mera generación de información.

La comunicación debe lograr una nueva comprensión, crear una nueva o mejor concientización, proporcionar información crítica de forma clara, a fin de alcanzar una comprensión compartida de los problemas y las soluciones. Significa expresar pensamientos, presentar recomendaciones, superar las susceptibilidades y diferencias, y alcanzar un consenso. Los líderes no pueden liderar, supervisar, formar equipos, aconsejar, asesorar u orientar si no tienen la capacidad para comunicar con claridad para lo cual se debe tener presente los siguientes aspectos:

- Escuchar de forma activa
- Establecer metas para la acción
- Asegurar la comprensión compartida
- Desarrollar o Perfeccionar

4.5 GENERAR AMBIENTE POSITIVO

El **ambiente** y la **cultura** describen el entorno en el cual el líder ejerce su liderazgo. La cultura se refiere al entorno de la Armada como institución, y las unidades y repartos que la conforman.

La **cultura** institucional es mantenida por los líderes estratégicos. En cambio, el **ambiente** se refiere al entorno de las unidades y organizaciones, que es determinado fundamentalmente por los líderes directos y organizacionales. Significa que influyen en el cuidado de los intereses de sus subordinados y en la maximización de su desempeño. El **ambiente** es la opinión que los miembros tienen de la organización y proviene de percepciones y actitudes compartidas sobre el funcionamiento cotidiano de la unidad; y estos detalles tienen un gran impacto sobre su motivación y sobre la confianza en su equipo y sus jefes.

Enfocar el **ambiente** significa el desempeño de un periodo, del pase a un reparto o unidad; el mismo que se mantiene o cambia conforme se van relevando los oficiales, jefes o líderes. Cuando la tripulación de una unidad de superficie, submarino, aviación naval o compañía o batallón de IM, comentan: "El jefe u oficial saliente era muy bueno, pero su relevo que lo reemplaza dicen que es excelente", se está identificando a uno de los diversos elementos que tienen efecto en el ambiente o clima de un reparto.

La **cultura** es un conjunto de expectativas compartidas más duradera y compleja que el ambiente, que se fundamenta en las actitudes, valores, metas y prácticas compartidas

somete a la prueba y luego, sólo si estamos atentos, aprendemos la lección"

Ernesto Yturralde

Durante la capacitación para el personal docente e instructores militares se utilizará la metodología del aprendizaje vivencial que permite, en ambientes controlados, que la experiencia en simulación, sea reflexionada para prepararnos para la vida y para el trabajo diario, antes de que ocurran situaciones en la vida real.

El aprendizaje vivencial es un proceso a través del cual los individuos construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia, el mismo que se basa en el modelo constructivista que se centra en la persona, se fundamenta en sus experiencias previas, de las cuales construye nuevas estructuras mentales, que deben ser continuamente modificadas. El constructivismo considera que la construcción se produce:

Según **Piaget**: Cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento;

Según **Vigotsky**: Cuando el aprendizaje se realiza en interacción con otros;

Según **Ausubel**: cuando es significativo para el sujeto.

Llevada esta metodología a la práctica, permite orientarla a la formación y transformación de las personas como individuos en relación con sus competencias, su liderazgo, capacidad de toma de

decisiones, así como desde el punto de vista sinérgico y sistémico en la inter-relación con otros individuos, en la convivencia armónica, en la comunicación efectiva, en la conformación de equipos de trabajo de alto rendimiento, en la concienciación de la seguridad y salud, así como el fortalecimiento de sus valores y de su cultura.

La planificación y ejecución de la capacitación para el personal docente e instructores militares estará a cargo de los profesionales en psicología de la DIRBIE. El resumen de la planificación para cada uno de los años se detalla a continuación:

AÑOS 2019-2023

| REPARTO | ACTIVIDAD | TIEMPO DE EJECUCIÓN |
|---------|--|---------------------|
| ESSUNA | Formación en desarrollo humano y valores desde la clase. | 1er semestre |
| | Comprometimiento institucional. | 2do semestre |
| ESGRUM | Formación en desarrollo humano y valores desde la clase. | 1er semestre |
| | Comprometimiento institucional. | 2do semestre |
| ESDEIM | Formación en desarrollo humano y valores desde la clase. | 1er semestre |
| | Comprometimiento institucional. | 2do semestre |
| ESTRIP | Formación en desarrollo humano y valores desde la clase. | 1er semestre |
| | Comprometimiento institucional. | 2do semestre |

Aplicar la resistencia moral o resiliencia durante y después de los contratiempos, caídas, tormentas y tempestades.

4.3.3 Demostrar valor o coraje moral.

Si ejercer el ejemplo, significa proyectar confianza en diferentes situaciones, incluyendo las de combate; aquello requiere de valor o coraje físico y moral. En tanto que el coraje físico permite a los guerreros navales neutralizar o eliminar las amenazas internas o externas, en las áreas marítimas y espacios acuáticos; el coraje moral otorga poder para mantenerse firmes en sus valores, principios y convicciones en la misma situación. Los guerreros navales que asumen plenamente responsabilidad de sus decisiones y acciones, están dispuestos a observarse críticamente, considerar nuevas ideas y cambiar lo que provocó fallas.

El coraje moral es fundamental para aplicar el “MCLN” y ejercer el difícil arte de liderazgo naval; que demanda permanentemente vivir de acuerdo con los valores institucionales, cualidades o atributos, y el accionar de las capacidades o habilidades básicas.

4.3.4 Demostrar capacidad

Tener los niveles apropiados de conocimiento del dominio, o conocimiento integral, es de vital importancia para preparar líderes competentes, que exhiban confianza a través de sus actitudes, acciones y palabras. Al estudiar la mayoría de las operaciones y acciones navales, se puede concluir que la competencia, profesionalismo y liderazgo son factores decisivos en el resultado final. “En el momento adecuado, los líderes competentes aplican las características decisivas para influenciar en la situación táctica u operacional. Su presencia personal y sus influencias indirectas ayudan a movilizar la voluntad y la moral de su gente para lograr la victoria final”. (WHINSEC, 2007)

Los líderes directos y organizacionales analizan lo que están experimentando sus subordinados, y se conectan con ellos al compartir dificultades y comunicarse abiertamente para ver y sentir con claridad lo que sucede desde la perspectiva de un subordinado.

Los verdaderos líderes guerreros lideran en el teatro de operaciones marítimo, materializando la acción planeada y evaluando con su presencia, clave para generar confianza en sus subordinados.

4.4 SABER COMUNICARSE

función autoridad e influencia, y su interacción o comportamiento ante la autoridad del líder, es decir los límites de la influencia.

Este punto va asociado también con los estilos de liderazgo tratados anteriormente y de los que se dispone para lograr ejercer la apropiada influencia; para lo cual amerita comprender las fronteras de grupos u organizaciones dispares, aprender acerca de las personas, comprender sus intereses y deseos.

“La confianza, la comprensión y el conocimiento de la técnica de influencia adecuada para la situación son los factores determinantes en la negociación, la generación de consenso y la resolución de conflicto”. (WHINSEC, 2007)

4.3 EL EJEMPLO

4.3.1 Demostrar carácter

Un líder o liderado naval que tenga un carácter bien formado, exhibirá ese carácter en todo momento. Tomando en consideración los subcomponentes del carácter; vivir de acuerdo a los valores institucionales, la empatía, la mística naval o espíritu del guerrero, significa exhibir de la mejor manera el carácter y el liderazgo como ejemplos; y modelar estos atributos de carácter define a los líderes y miembros de la Armada, ante las personas con las que estos interactúan.

Significa considerar a la organización y a los subordinados por encima de los intereses personales. Como ejemplo de guerrero considera la vida de los demás por encima de un deseo personal de auto conservación.

4.3.2 Liderar con confianza en condiciones adversas.

En el análisis de la “confianza” como un componente clave de la presencia del líder, se anotó que esta debe ser demostrada en situaciones adversas y de riesgo, esa comodidad y aplomo desplegado generará una inspiración en sus subordinados, quienes seguirán al líder guerrero. Por el contrario, un jefe que se muestre vacilante o dudoso, ante situaciones de peligro, puede provocar una reacción en cadena, afectando a la seguridad, confianza y moral de los seguidores.

Liderar con confianza exige una elevada concientización y la capacidad de dominar las emociones, manteniendo una actitud positiva y autocontrol cuando una situación se vuelve confusa o cambia. Permanecer firme y calmo después de descubrir errores; alentar a los demás cuando muestran indicios de debilidad.

5.0 ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación en la actualidad ha dejado de percibirse como “una calificación”, para transformarse en un proceso dinámico, sistemático y continuo, enfocado hacia la verificación de logros que permita realimentar con fines de mejoramiento.

Al hablar de evaluación de proyecto se debe considerar que esta permitirá fortalecer una cultura de evaluación en nuestras instituciones y el personal que labora en ellas.

Otro aspecto a considerar es un hecho que la evaluación será más pertinente y precisa en la medida que el proyecto haya sido bien formulado; es decir, que presente objetivos precisos, verificables y concretos, actividades con suficiente claridad, susceptibles de una medición en el tiempo, con claras responsabilidades de quien asume el total y parte de las actividades programadas.

Es importante diferenciar los momentos de evaluación de un proyecto educativo: la evaluación permanente, las evaluaciones intermedias y la evaluación final.

1. La evaluación permanente, básicamente de seguimiento de la ejecución de las diversas actividades programadas observando la forma de su cumplimiento en sus aspectos de gestión, procesos, la progresividad de cumplimiento de las metas previstas, los nudos críticos que se pueden ir presentando para definir la forma cómo resolverlos.
2. Las evaluaciones intermedias. Su número dependerá del período de tiempo que cubre la programación total del proyecto. Si ella es de

cuatro años, la evaluación parcial podría hacerse al inicio del 2do y del 3er año o a la mitad del período de ejecución (dos años y medio de iniciada la ejecución). La característica de esta evaluación es que no es integral; es decir no requiere evaluarse la totalidad de las actividades que se incluyen en cada objetivo o resultado sino unas pocas, las que se consideren las más relevantes para una evaluación intermedia.

3. La evaluación final, que es, como su nombre lo dice, al término del período de programación del proyecto educativo institucional. En ese caso si se debe hacer una evaluación de conjunto, que considere el nivel de cumplimiento del objetivo general y los resultados esperados para cada objetivo específico, así como la forma en que esos resultados se fueron alcanzando a lo largo del tiempo.

La particularidad del proyecto “ Fortalecimiento del desarrollo Humano en los Centros Educativos Navales”, es que su objetivo establece, potenciar el desarrollo humano en los Centros Educativos Navales, aspecto que es muy susceptible de evaluar, puesto que intervienen una serie de factores de carácter subjetivo, lo que dificulta a veces realización de una evaluación por resultados; ya que evaluar es una tarea muy delicada y compleja; al evaluar, se pone en juego un conjunto de actitudes, predisposiciones e inclusive prejuicios que deben ser considerados con el mayor equilibrio posible.

La evaluación implica juzgar en qué medida están siendo incorporados los valores y actitudes que se promueven, no para calificar, sino para planificar y decidir qué nuevas acciones educativas se ha de adoptar.

Una de las mayores dificultades de la evaluación en desarrollo humano es el desconcierto que plantea la imposibilidad de evaluarlos, debido a que el desarrollo humano se entiende como algo personal dentro de un

Extender la influencia fuera de los ámbitos de su unidad, reparto o la cadena de mando establecida, constituye la segunda capacidad básica del liderazgo militar. Los líderes navales a menudo deben ejercer su influencia sin una autoridad designada ni implícita en su rango o cargo porque a lo largo de su carrera se encuentran en situaciones o comisiones en las que deben formar equipos informales para cumplir tareas asignadas en todos los niveles.

En la actualidad los escenarios marítimos en los que se desempeña el líder naval, cargados de factores nacionales, políticos y culturales debido a los múltiples roles asignados a la Armada, demandan una gestión coordinada y estrecha, con otras ramas de seguridad, con ministerios, organismos del estado, organismos civiles, autoridades locales, organismos no gubernamentales; y en este nuevo tipo de interacción con personas que no son navales, el líder debe estar consciente del alcance ejercicio y funcionamiento de su influencia; con todas las fricciones, resistencias y problemas que se van a presentar.

La autoridad de la que está embestido el líder naval, a menudo lo lleva a actuar en situaciones en las que deben crearse equipos informales donde no hay cadenas oficiales de autoridad; y tendrá que aplicar las herramientas establecidas en este manual, para liderar a los demás con una visión común en unos casos; actuar como elemento de persuasión en otros; pero no desde una posición y actitud obvia de poder formal.

Como lo establece el FM 6-22 (WHINSEC, 2007), esta capacidad básica de extender la influencia incluye los siguientes subgrupos de capacidades:

- Generar confianza fuera de las líneas de autoridad del mando naval.
- Comprender la esfera, los medios y los límites de la influencia.
- Negociar, generar consenso y resolver conflictos.

Al trabajar fuera de una estructura tradicional de mando naval, el primer reto es formar o interactuar con grupos o equipos dispares que no comprenden o no están familiarizados con la formación y cultura naval.

El segundo reto en esta situación es generar o establecer “confianza”; para lo cual deberá identificar áreas de intereses y metas en común, ser capaz de prever lo que entenderán los demás y cómo responderán en diversas situaciones; mantener a las demás personas informadas; y cumplir con los compromisos a fin de consolidar y sostener esa confianza.

Al liderar fuera de una organización establecida, otro aspecto importante a tomar en consideración es la evaluación e identificación de las partes implicadas, determinar su

3. SABER

Los subordinados esperan que sus jefes líderes sean verdaderos expertos en todas las habilidades técnicas, además de liderar y formar equipos profesionales operativos con sus liderados. Los comandantes de las unidades operativas conducen, capacitan y entrenan a sus subordinados en el manejo de equipo o unidades, inicialmente en forma individual, y posteriormente en conjunto, considerando el valor funcional de estos en el desarrollo de las operaciones.

En una mayor jerarquía el líder tendrá la responsabilidad de conocer y dirigir la operación de nuevos sistemas y unidades mayores, en donde le servirá de base los conocimientos y la capacidad técnica adquirida.

4. HACER (OCHO CAPACIDADES BÁSICAS)

4.1 LIDERAR A OTROS

De acuerdo al Modelo de Competencia del Liderazgo Naval es un proceso de influencia sobre los subordinados. Los líderes pueden recurrir a una variedad de técnicas para ejercer su influencia sobre los demás; y la aplicación de estas varían en una escala o nivel que van desde obtener la “obediencia”, hasta generar un “comprometimiento” del deber. Obediencia se refiere al acto de ajustarse a un requisito o exigencia específico; mientras que el comprometimiento es el involucramiento al servicio, o la lealtad a una causa o a la organización. La resistencia es lo contrario a la obediencia y el comprometimiento.

La influencia enfocada en la “obediencia” se basa principalmente en la autoridad del líder, como dar una orden directa a un subordinado durante una tarea, en que se requieren resultados inmediatos a corto plazo; o con personas que no están muy familiarizadas o comprometidas con sus tareas. Esta influencia no es particularmente eficaz cuando el objetivo más importante de un líder es crear disciplina de conciencia y cohesión dentro del equipo.

La influencia enfocada en el “comprometimiento”, en general produce efectos más amplios y de mayor duración, tratando de cambiar o elevar las actitudes, creencias, y conductas de los subordinados; generando en ellos más iniciativa, participación personal y creatividad.

4.2 INFLUENCIA HACIA EL EXTERIOR

entorno y, además, por el temor a los efectos de una evaluación negativa en ausencia de medidas de optimización.

Durante la evaluación del desarrollo humano hay que considerar los siguientes aspectos:

- Tener claro el sentido de la evaluación (para qué), se puede pensar en qué métodos o técnicas usar (qué o cómo evaluar).
- Evaluar es juzgar en qué medida están siendo incorporados los valores y las actitudes que se han de promover.
- La evaluación no trata de cuantificar sino de investigar el progreso de la acción educativa que se lleva a cabo y su incidencia en el desarrollo y construcción moral de los alumnos, por ello, interesa más el para qué evaluar, que el qué evaluar o el cómo evaluar.

5.1 MONITOREO

Para comprobar los beneficios y la conveniencia de lo planificado y actuado durante el desarrollo del proyecto “Fortalecimiento del Desarrollo Humano en los Centros Educativos Navales” se implementarán varias estrategias de evaluación y seguimiento, direccionadas a todos los involucrados en el mismo. Para lo cual se contará con la siguiente información:

- Seguimiento de cumplimiento de actividades programadas (DIGEDO-DIRBIE).
- Evaluaciones de los talleres impartidos (DIRBIE-REPARTOS).
- Cuadros estadísticos con análisis de cumplimiento de seminarios talleres - DIRBIE).
- Informes periódicos de actividades cumplidas en los centros educativos navales (DIGEDO-REPARTOS).
- Aplicación de encuestas de satisfacción a las autoridades de los centros educativos navales (DIGEDO-REPARTOS).

Para cada uno de los aspectos señalados se elabora los respectivos formatos, los mismos que se presentan en los anexos:

- **ANEXO “C”** – INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL SEMINARIO-TALLER POR PARTE DE LOS ALUMNOS

- **ANEXO “D”** – INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL SEMINARIO-TALLER POR PARTE DE LOS INSTRUTORES Y DOCENTES

- **ANEXO “E”** – INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN APLICADO A LAS AUTORIDADES SOBRE EL AVANCE DEL PROYECTO

5.2 EVALUACIÓN DE IMPACTO Y RESULTADOS

Como el proyecto está concebido para cinco años, la evaluación del impacto y los resultados se realizará al finalizar el mismo en el año 2022.

Es importante diferenciar entre impacto y resultados. Cuando se habla de impacto, se refiere a los cambios culturales, es decir cambios de conducta, estilos de aprendizaje, métodos de trabajo, procedimientos sistemáticos, estilos de comunicación, etc., Estos se evalúan a través de métodos de recolección de datos cualitativos y cuantitativos, sin embargo se visualizan a largo plazo, estimados a más de dos años desde el inicio del proyecto. En el presente proyecto la evaluación del impacto se hará aplicando el instrumento (**Anexo “F”**) dirigido a los jefes inmediatos del personal militar en el grado de mariner.

Se espera que, en la toma de decisiones, se las realice dentro de ese marco ético-moral que abarca principio y valores, y aquello está relacionado con el autocontrol, el equilibrio y la estabilidad, que permiten mantener la serenidad, la calma, la madurez; orientando y canalizando las energías y actitud mental positiva, hacia el objetivo deseado.

Un líder o subordinado es una persona emocionalmente equilibrado, lo que le da la capacidad de exteriorizar las emociones que corresponden en cada situación y escenario, y de percibir el estado emocional de los demás. Aborda las circunstancias difíciles y complicadas con actitud apropiada, estable, aplomada y serena sin producir nerviosismo, inseguridad o miedo; por el contrario, animando y conduciendo con su ejemplo profesional y por ende emocional, al exitoso cumplimiento de la misión.

2.3.5 Conocimiento integral

Los miembros de la Institución deben conocer la doctrina, táctica, técnicas y procedimientos tácticos. Estos conocimientos le capacitarán para conducir eficazmente a sus subordinados, emplear los equipos y unidades diversas en el ámbito marítimo. Al entrar en acción, deben adoptar una serie de decisiones concernientes al empleo de la fuerza para neutralizar o eliminar las amenazas.

La táctica comprende aquellas capacidades, técnicas y procedimientos, y abarca el despliegue creativo y flexible de los medios para culminar las misiones asignadas. El conocimiento táctico, implica desarrollar habilidades y destrezas para aplicarlas en el escenario de combate, a fin de reducir la probabilidad de bajas, y culminar con éxito las misiones.

Las habilidades señaladas permiten realizar las tareas que los subordinados deben realizar en las diferentes unidades navales de superficie, submarinas, aviación naval e infantería de marina. Y para dominar estas habilidades aplicables en el área marítima y espacios acuáticos, los líderes cuentan con el entrenamiento formal, el estudio, la instrucción orientada a la ejecución; debiendo ser estrictos en tiempos de paz, en cuanto a la ejecución de operaciones y entrenamientos, los cuales deben ser realizados en forma realista en similares condiciones operativas y escenarios de combate. La evaluación de dichos entrenamientos, sirve para formular recomendaciones y establecer los estándares que se debe cumplir en aspecto de destrezas y habilidades.

Por cuanto los líderes a nivel directo, están más relacionados con sus equipos deben conocer todo lo relacionado a los detalles de su funcionamiento y manejo; con capacidad para mantenerlos operativos y solucionar cualquier anomalía en los mismos.

Cuando se habla de resultados se refiere a los cambios experimentados por los beneficiarios del proyecto y tomando en consideración la dificultad de realizar las mediciones y cuantificar los resultados que deben evidenciar cambio de comportamiento de los beneficiarios, debido que “medir” en el área de valores humanos requiere unos instrumentos de evaluación específicos se consideró la incorporación de los Instrumentos Escalares, los mismos que constan en el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018.

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. El proceso de elaboración de los instrumentos escalar requiere de siguientes pasos:

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

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 de afirmación establecida, basándose para ello en su propia experiencia.

El ámbito a evaluar durante la ejecución del proyecto “Fortalecimiento del Desarrollo Humano en los Centros Educativos Navales” es el comportamiento integral militar que se conceptualizará para los efectos del proceso de evaluación a la formación de guardiamarinas y grumetes, como: las manifestaciones productos del alumno militar que reflejan, actitudes, conocimientos, habilidades y competencias, ello por medio de sus capacidades de comunicación asertiva en el proceso de educación militar, que permiten valorar su desarrollo, en lo militar y lo social, de acuerdo a la apreciación personal del sujeto.

Se identificaron las siguientes dimensiones:

- Manifestaciones.
- Capacidades de comunicación.
- Desarrollo.
- Apreciación personal del sujeto.

Manifestaciones: las expresiones del alumno que impliquen actitudes, conocimientos, habilidades y competencias. Las que expresadas en todos los ámbitos de educación marcan el perfil social del alumno.

Capacidades de comunicación. Aquellas potencialidades de expresión que fomentan el conocimiento, la relaciones de trabajo, estudio y liderazgo.

Desarrollo. Potenciación de las capacidades personales y sociales cuya expresión se manifiestan en la observación de las cualidades militares así como las propias de la andrología que hacen del alumno civil al militar.

Apreciación personal del sujeto. Cúmulo de características que permitan evaluar la capacidad asumir el cambio, control personal, colaboración, solidaridad, cualidades militares y personales.

Los informantes a quienes se les aplicara los instrumentos escalares son:

- Alumnos (Guardiamarinas y grumetes).
- Docentes.

El buen criterio de igual manera capacita, para evaluar a los subordinados, a los pares; conocer al enemigo, de modo de establecer cuáles son sus fortalezas y sus flaquezas; ser capaz de imaginar soluciones apropiadas e instrumentarlas. Al igual que la agilidad mental, el buen criterio es un ingrediente imprescindible cuando se trata de solucionar problemas y tomar decisiones

2.3.3 Innovador

Innovación consiste en el fomento de la flexibilidad y de una disposición al desarrollo constante, orientado a elevar la eficacia y el alto nivel de logros y contribuciones institucionales, frente a un entorno social, económico y político cambiante, tanto a nivel interno como externo.

Un líder o liderado innovador posee la tendencia a producir e introducir nuevas, originales y valiosas ideas, cuando se presenta la oportunidad o ante circunstancias difíciles. Para ello mantiene la mente abierta, facilitando el flujo de ideas renovando cualquier barrera de juicio crítico.

Cuando las ideas comienzas a aflorar, un buen concejo es escribirlas de inmediato; muchas brillantes ideas han escapado para siempre porque las personas que las tuvieron confiaron en su memoria. "La tinta más débil es más eficaz que la memoria más fuerte" (Proverbio chino)

Innovación está relacionada con imaginar o diseñar nuevas formas de plantear desafíos a los subordinados, que conlleven abordajes y conceptos innovadores. Por ejemplo, en la tripulación de una unidad de superficie, implica pensar en nuevas maneras de llevar a cabo con éxito las tareas y las misiones; y nuevas formas de lograr un óptimo entrenamiento, operación y mantenimiento físico, reforzando el espíritu y mística naval.

2.3.4 Inteligencia emocional

Todos los miembros de la Institución deben poseer la capacidad de comprender las interacciones con los demás, tener conciencia del modo en que lo ven los demás y percibir cómo interactuar con ellos eficazmente; tener conciencia del carácter y las motivaciones de los subordinados y cómo eso afecta la interacción con ellos.

La serena confianza que debe inspirar en el equipo, está relacionada con ese autocontrol y autorregulación tomados de la mano de una alta motivación; tanto en un ambiente de paz, y con mayor razón en un momento de crisis o amenaza.

puntos de vista, y a través de la agilidad mental se realiza un apropiado análisis de la misión; confronta de las diferentes disyuntivas y escenarios; confronta los diferentes cursos de acción propios y del enemigo, hasta arribar al curso de acción más adecuado que dé solución eficaz a la misión dada, promoviendo la iniciativa y versatilidad para adaptarse a cambios durante el cumplimiento de la misión.

Cuando se toman decisiones y éstas no producen el “efectos deseado” se debe pensar ágilmente en función de los efectos mediatos, y la mente debe ser lo suficientemente flexible para anticiparse y adaptarse o improvisar ante situaciones inciertas, cambiantes y sin salida y considerar en aplicar cursos de acción alternos, o nuevos enfoques y soluciones. Y no necesariamente se trata de genialidad, sino de ese sexto sentido, ese presentimiento, premonición o intuición que revela de súbito lo que se debe hacer frente a circunstancias imprevistas; y el líder debe aprender a desarrollar esta capacidad en base a la experiencia y al desarrollo y aplicación del modelo de competencias de liderazgo naval o militar.

2.3.2 Buen juicio

Asociada con la agilidad mental tratada anteriormente, está el buen criterio. Este brinda la capacidad de aplicar la inteligencia en la evaluación de situaciones y circunstancias y extraer conclusiones sólidas y factibles.

El buen criterio habilita a formar opiniones sólidas y razonables; que le servirán para tomar decisiones sensatas y adecuadas y realizar cálculos confiables, aun cuando no se cuenta con todos los datos concretos o elementos necesarios.

El líder para conseguir el éxito echa mano a la aplicación sistemática del buen criterio, a su experiencia propia y a la de los asesores y subordinados; siendo importante la orientación y el consejo de los superiores, y las lecciones enseñadas de los errores de la historia.

El buen criterio permite tomar una decisión acertada y óptima basada en una buena comparación de los hechos y un buen manejo de datos cuestionables, aun en conflicto de sus propios sentimientos.

El criterio constituye un atributo clave en el arte de dirigir y transformar el conocimiento, datos e información en comprensión cabal y acción eficaz. Habilita a razonar metódicamente para determinar los posibles caminos a seguir y a decidir cuál es el mejor, considerando las posibles consecuencias. El buen criterio se nutre de fuentes tales como: las intenciones y propósitos de jefes de larga trayectoria, el resultado que se desea lograr, las reglas, la ley, la experiencia y los valores.

- COGAMAS
- COGRUM.

Los instrumentos de evaluación del comportamiento integral militar de los alumnos en los centros de formación se presentan en el Anexos G, H, I, J, los mismos que fueron diseñados tomando en consideración la identificación de los indicadores para cada una de las dimensiones establecidas anteriormente.

Es de indicar que los indicadores es la parte estructural de una dimensión, la que expresada como afirmación, será valorada por un informante en una escala (-2, -1, 0, 1, 2) que permitirá identificar rangos de calidad:

- **ANEXO “G”** – INSTRUMENTO ESCALAR PARA ALUMNOS
- **ANEXO “H”** – INSTRUMENTO ESCALAR PARA DOCENTES
- **ANEXO “I”** – INSTRUMENTO ESCALAR PARA COGAMAS
- **ANEXO “J”** – INSTRUMENTO ESCALAR PARA COGRUM

Las dimensiones al ser conceptos amplios no se pueden evaluar directamente, de ahí la necesidad de identificar indicadores que pueden ser medidos y deben ser redactados como afirmaciones.

Los valores ideales de los instrumentos escalares de evaluación del comportamiento integral militar de los alumnos en los centros de formación para las cuatro dimensiones establecidas anteriormente se presenta en el **Anexo “K”**, lo que permitirá graficar la curva ideal y compararla con los datos reales.

Aplicados los instrumentos de evaluación escalar a los informantes señalados, se procederá al procesamiento de la información recibida, seguido por la determinación de los estándares de calidad y elaboración del plan de mejoras.

inquebrantable y fortaleza interior conocida como resistencia moral, capacidad de recuperación, o “resistencia”, cualidad que impulsa a seguir adelante en medio del cansancio, agotamiento y temor.

La “resistencia” y la férrea voluntad de triunfar, van tomadas de la mano de la competencia y profesionalismo que orientan a la voluntad y permiten adoptar el curso de acción apropiado para el éxito y la victoria. Por ende, el líder a más de difundir el ánimo de triunfar en sus subordinados, debe empezar por proporcionar una capacitación realista y un entrenamiento práctico, duro, orientado a la ejecución, especialmente en las áreas operativas.

En las personas, la resiliencia trata de expresar la capacidad de un individuo para enfrentarse y recuperarse de circunstancias adversas, condiciones difíciles en el trajinar de la vida, o situaciones potencialmente traumáticas.

2.3 INTELIGENCIA DEL LÍDER

El líder naval durante el proceso de concepción e instrumentación de conceptos y planes, debe aplicar las habilidades conceptuales que le permitan juzgar con criterio. Estas habilidades se nutren de las tendencias y recursos mentales y le ayudan a aplicar un pensamiento creativo y un razonamiento analítico crítico y ético; con la sensibilidad necesaria que considere las consecuencias previstas y no previstas.

Una de las responsabilidades de la aplicación del “Poder” de que están investidos el líder, y liderados es la “toma de decisiones”, y prácticamente todas las decisiones adoptadas desencadenan una secuencia de acontecimientos y consecuencias, por lo que los militares con su intelecto deben pensar en función de lo que prevean que ocurrirá, y procurar adelantarse a los efectos indirectos de sus acciones, incluyendo el nivel táctico cuyas reacciones pueden llegar a tener efectos que van mucho más allá de lo previsible.

Los componentes conceptuales de la inteligencia de los líderes militares son los siguientes:

2.3.1 Mente ágil

Dentro de los escenarios cambiantes y planes incompletos, la agilidad mental se funda en la capacidad de razonar con sentido crítico, manteniendo la mente abierta a múltiples posibilidades que permiten llegar a conclusiones razonables y alcanzar la solución adecuada.

En el proceso de aplicación del liderazgo, algunos problemas operativos y administrativos ameritan ser analizados con profundidad, conjugando diferentes elementos y

En los repartos navales, al sobrellevar en grupo diariamente, el auto vencimiento a través de la actividad física, se delega al cuerpo y mente, cualidades trascendentales del alma: autoestima, disciplina, control, evolución de la madurez emocional, y por ende se mejoran las relaciones interpersonales, elementos claves para el liderazgo y cumplimiento de una misión, indudablemente con la capacitación y entrenamiento pertinente.

2.2.3 Seguridad y confianza

Proyectar seguridad y autoconfianza, para conducir su unidad al triunfo. Control de sus emociones a través de un equilibrio emocional que le permiten mantener la calma y compostura

La fe es usada como sinónimo de confianza, y estas empiezan primeramente con la autoconfianza del líder, para que pueda irradiar confianza a sus liderados, e indudablemente mantener la fe en la institución. Y la autoconfianza y autoestima es la base de la motivación e inspiración a sus subalternos. La fe en uno mismo o autoconfianza aumenta el respeto que tienen los demás y el control que se ejerce sobre ellos. Si se pierde la confianza o fe en sí mismo, se vuelve débil, sumiso, lleno de excusas; se pierde la iniciativa, energía y respeto por los demás. Si se pierde fe en los otros, se vuelve cínico, desconfiado y desleal; se torna huracán y receloso y pierde la lealtad de superiores y subalternos.

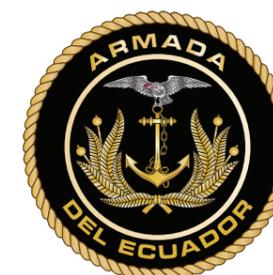
La confianza es la causa esencial de la victoria. En una campaña la disminución de fe y confianza es seguida invariablemente por baja moral desintegración y derrota. Los oficiales que creen firmemente en el servicio naval en su unidad y comandante, ven esta actitud reflejada en el comportamiento de su personal, porque la fe genera fe y es contagiosa, en especial en escenarios de crisis o amenazas, en donde el líder ayuda a sus subordinados a alejar la duda y mitigar el miedo y la ansiedad.

Aquellas personas que por diferentes circunstancias se sienten disconformes con la vida naval, lo mínimo que podrían hacer por lealtad a la institución, es evitar que esta actitud sea difundida y contagie al resto de la unidad. Se espera que el marino inicie su carrera dotado de una dosis de confianza en sí mismo, en su gente y en la institución; atributos estos que se irán incrementando a través de los años conforme a las experiencias personales, al incremento del profesionalismo y al ejercicio del liderazgo naval.

2.2.4 Resiliencia

En la asignación y cumplimiento de las misiones, especialmente en las más difíciles, el líder y subordinado tendrán que lidiar con obstáculos, shock, lesiones y heridas, la adversidad y el estrés. Pero el líder y subordinados llevan consigo esa voluntad

ANEXO "A"



ARMADA DEL ECUADOR

MARCO DE ÉTICA DE LA ARMADA DEL ECUADOR

DIGEDO 2019

Elaborado por Valm. S.P. Valdemar Sánchez

INTRODUCCIÓN

En la dimensión del **“ser”** el aspecto ético asociado a Liderazgo, abarca primeramente el carácter que permite al individuo vivir y actuar de acuerdo con valores universales institucionales y conforme a cualidades o atributos que forman y moldean el carácter, definiendo las características cualitativas que determinan su identidad como líder ético

De aquella motivación que nace en el desarrollo del **“ser”**, conjunto con el arduo trabajo, de una vida de valores y cualidades, para dominar las competencias, surge el **“saber”**, que en el aspecto Ético está relacionado con el conocimiento integral de los conceptos y doctrina en el campo técnico, informático, administrativo, táctico, organizacional y estratégico. Este profesionalismo va tomado de la mano con la dimensión del **“ser”** anteriormente mencionada, para irradiar la confianza y la influencia. Las dos dimensiones anteriormente mencionadas a pesar de ser la piedra angular de un líder ético, por si solas no producirían el efecto deseado a no ser que se ejecuten las capacidades básicas, es decir un miembro de la Institución, debe ser una persona ética de acción. Necesita actuar, **“hacer”**, de acuerdo a unos principios (ser), que se ven avalados por su experiencia y conocimientos (saber). El resultado de este proceso es la excelencia, tanto moral como colectiva, que sólo se logra cuando todos los individuos aplican los conceptos de comprometimiento y disciplina y el Marco de Ética Naval.

La dimensión humana ética está siempre presente, ya que sobre personas es lo que el líder ejerce influencia. La Armada es una institución, una vocación, no una ocupación. Sus miembros realizan un juramento y la Institución contrae a su vez unas obligaciones, y Ella solo puede funcionar como un equipo, cuya identidad surge del respeto mutuo y confianza entre líderes y subordinados basados en la ética.

Las personas son el talento más importante y la disciplina es lo que las hace sobresalir, y esa disciplina se logra entrenando según las exigencias, utilizando recompensas y castigos (estilo de liderazgo y poder), de forma juiciosa e inculcando confianza en uno mismo y en el equipo bajo el amparo de la ética.

En momentos de dificultad o crisis, los subordinados generan fuerzas de su propia disciplina y la de su unidad o reparto a la que pertenecen, pues saben que otros miembros del equipo dependen de ellos. En las situaciones más complejas, el rendimiento depende del entrenamiento y disciplina de individuos adquiridos en los ejercicios y operaciones. Un elemento esencial intangible de la dimensión humana es la moral y la ética, ya que

institución, y del significado simbólico que este tiene, porque proyecta la institución ante la sociedad y en el extranjero.

El uniforme, las palas de grado, condecoraciones, insignias, símbolos de especialidad; todos constituyen atributos de prestigio de esfuerzo y sacrificio y deben usarse con orgullo, no solo por el prestigio que confieren al portador, sino también porque ese prestigio se transfiere indirectamente a sus subordinados. Y se las porta exteriormente y representan una historia de sacrificio y esfuerzo físico, intelectual y moral; pero interiormente exigen ese compromiso y responsabilidad de liderazgo sustentado en los más aquilatados valores, cualidades, y competencias.

2.2.2 Condición física

Si la inteligencia emocional y las cualidades y capacidades son necesarias en condiciones de tensión extrema y prolongada, aquello definitivamente está sustentado en la salud, la fuerza y la resistencia.

Desprendiendo y analizando del atributo anterior, el concepto de buen estado físico o la buena forma física, las doctrinas, conceptos e investigaciones establecen que ésta a más del descanso adecuado, sustentan la función cognoscitiva y la estabilidad emocional, ambas esenciales para ejercer correctamente nuestras tareas y funciones. Por ejemplo, ante un elevado nivel de exigencia y presión en una operación militar, si el oficial o tripulante no está en buena forma antes del despliegue, los efectos del estrés pueden llegar a poner en juego también la salud mental y emocional, además de convertirse en un eslabón débil y retardador que afecta a la cadena de la organización.

Las operaciones y ejercicios en condiciones difíciles o extremas requieren de una importante preparación física previa; y una vez en el teatro de operaciones, se debe realizar esfuerzos constantes por mantener dicha preparación. El acondicionamiento físico por tanto es un factor crucial para poder controlar mejor la tensión que implican las exigencias militares, y contar con la fortaleza necesaria para enfrentar el impacto psicológico de las misiones a cumplir. Con un buen estado físico el subordinado puede trabajar más tiempo, ser más fuerte y recuperarse más rápidamente y evitar enfermedades.

Existe una estrecha relación entre la práctica de la actividad aeróbica, y la Inteligencia Emocional, factor fundamental para ejercer una buena gestión. Correr o entrenar regularmente nos proporciona buenas sensaciones físicas como la paz y tranquilidad, debido a los efectos de la droga llamada Endorfina, producidas por el organismo a los 40´ de actividad aeróbica; mejora nuestra salud, proporciona un mayor bienestar físico y psíquico, nos rejuvenece orgánica y físicamente.

Armada o un líder son percibidos depende de su apariencia exterior y vitalidad, su conducta, su actitud, su forma de accionar y comandar mediante el ejemplo y el arte de comunicarse.

Es el reflejo del carácter y su actitud frente a la vida; el reflejo de una constante manifestación de control emocional, un equilibrio interior en medio de las adversidades o del triunfo, aceptando filosóficamente las contingencias diarias en todos los campos de la actividad humana.

El escenario donde el líder y subordinados tienen el mayor compromiso de elevarse a las expectativas, es abordado de las unidades operativas y de combate, en el ambiente aéreo, marítimo y terrestre, donde comparte los sacrificios, dificultades, riesgos y peligros. Por lo tanto, la presencia irradia no solo la parte externa, sino la parte interna del líder y liderados. Expresa su salud mental, su salud física, su salud emocional y espiritual. Y siendo una cualidad tan importante tiene los componentes:

2.2.1 Porte militar

Proyección de la presencia e imagen de un verdadero líder y miembro de la Institución, es la capacidad de presentación personal, en comportamiento y en apariencia, coincidentes con las normas militares y sociales.

Desde el día que nos aventuramos a cruzar el umbral de la escuela de formación, y aceptamos el reto de seguir la brillante estela de nuestro destino; desde el día que tomamos la decisión de cambiar la piel de civil por la piel de Militar, doloroso proceso que involucra también el cambio de la mente y el alma; desde ese día y a lo largo de nuestra carrera naval se nos ha inculcado la cualidad conocida como "Porte Militar".

Esta característica de la presencia naval, es cultivada por todas las FF.AA. del mundo. Sufrimos para desarrollar el porte militar a lo largo de nuestra formación, lo pulimos y acrecentamos a lo largo de nuestra carrera y perfeccionamiento; somos calificados y observados en este atributo, clave en la apariencia de un líder y liderados.

El porte es parte de una buena forma de vida. Se lo vive constantemente, no está condicionado a la situación, lugar o la hora, no está atado y no debe ser influenciado por las circunstancias, trabajo o problemas. Es un proceder constante, un regalo de bienestar y orgullo a la familia, amigos y a la institución.

La autoconfianza y la autoestima como formas de motivación, comienzan con el orgullo de verse bien y de sentirse bien. El orgullo de portar nítidamente el uniforme sintiendo la responsabilidad del compromiso que se tiene de hacer quedar bien a la

constituyen una medida de cómo la gente se siente consigo misma, con el equipo y con sus líderes.

Y una moral alta se fundamenta en el liderazgo, que significa, respeto, buen clima o ambiente, empatía, ejemplo y carisma dentro de un ambiente ético. Por otra parte, para el líder cuidar de los subordinados significa crear un ambiente positivo y entorno disciplinado en el que puedan aprender y crecer (buen clima o ambiente de su unidad), pero también significa exigir que cumplan con su deber arriesgando sus vidas si fuera necesario. En situaciones de crisis, la planificación realizada, exige de la unidad sacrificio y poco confort, pero ello no significa que los líderes permanezcan en la base sin preocuparse del estado de su gente. Los líderes comprenden la dimensión humana y anticipan las reacciones al estrés, especialmente al producido por el combate; los líderes eficientes tienen suficiente flexibilidad para ajustar su estilo de liderazgo y técnicas a las personas que dirigen.

OBJETIVO

Establecer una guía de conducta para los miembros de la Armada del Ecuador, enmarcada en valores, cualidades/atributos y capacidades básicas, así como en las tradiciones navales, cortesía naval y buenas costumbres.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Marco de Ética de la Armada del Ecuador es de aplicación obligatoria para el personal militar en servicio activo (oficiales, guardiamarinas, tripulantes, grumetes y concriptos navales) y pasivo, así como también para los servidores públicos que laboran en la institución.

TÍTULO I
EL MARCO DE ÉTICA

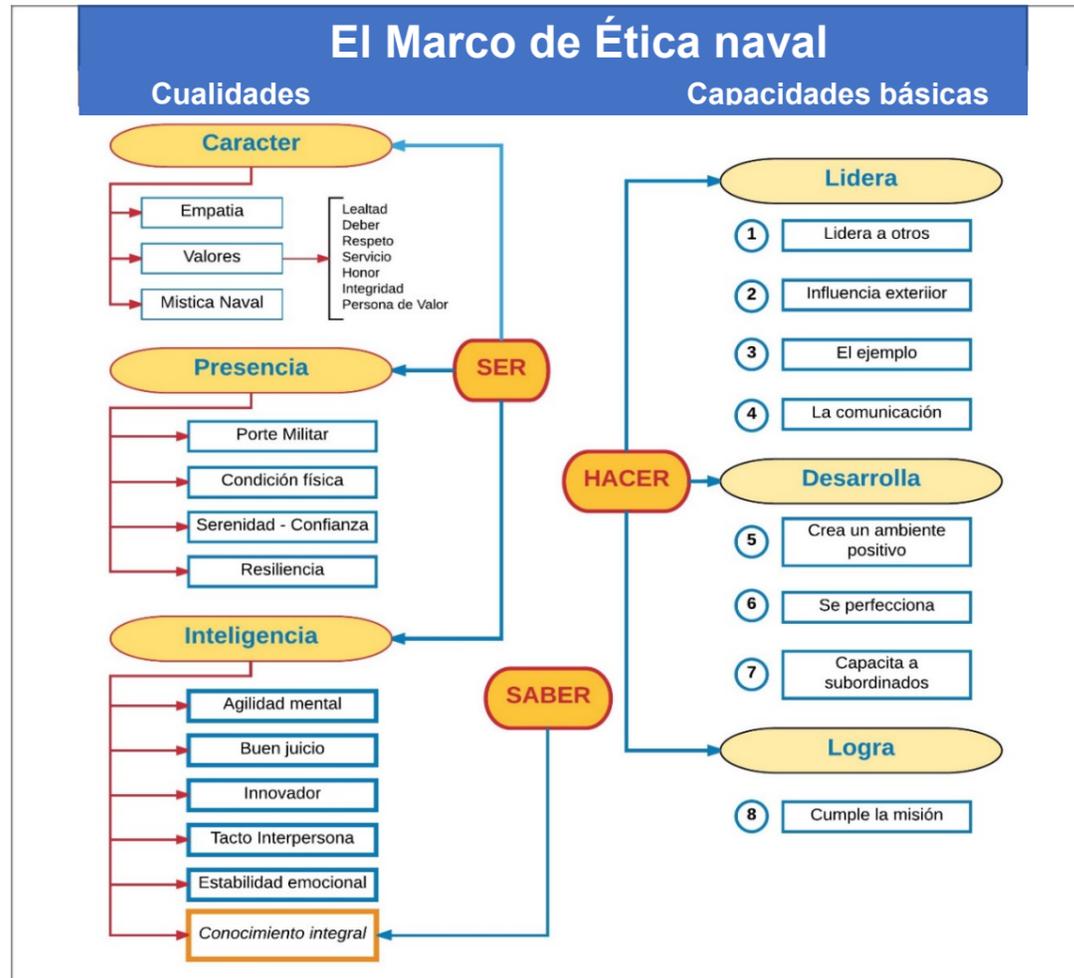


Figura No. 1. Marco de Ética Naval. Fuente: (Sánchez Vera, 2017)

autoestima, la autoconfianza, la motivación, y una sana y necesaria dosis de audacia y tenacidad en los líderes y subordinados, es lo que da fortaleza, moral y valor para superar el miedo, el hambre, el desgaste y agotamiento y mantener el alistamiento para el combate. Todo lo anteriormente expuesto está directamente relacionado con el desarrollo y mantenimiento del Poder Naval, requisito sin ecua non, para mantener incólumes la soberanía e integridad marítima, y por ende la supervivencia del país.

El espíritu del guerrero es crucial, por lo que debe ser reafirmado, cultivado y mantenido vivo, emulando a los guerreros del pasado que sacrificaron sus vidas por defender y sustentar nuestra existencia desde el nacimiento de nuestro país.

Es importante establecer que este concepto abarca también el concepto de la “mística naval”, conocido como lo establece la doctrina naval, como aquel ingenioso e infatigable esfuerzo que se convertiría en una característica de todo emprendimiento institucional, que impide al marino de guerra ecuatoriano amilanarse ante las adversidades para conseguir la misión impuesta. Además, la identidad en la Marina se relaciona mucho a la mística, lo que significa sentir como propios los triunfos y fracasos. En donde se considera que todo lo que se hace o deje de hacer por la institución, es algo que se hace o deja de hacer por uno mismo.

Cabe mencionar el concepto de “espíritu naval” establecido por el autor francés André Gavet, en su obra “El arte de mandar”. Gavet establece que cuando una Armada esta compenetrada por entero del sentido de la función naval, hasta el punto de que todos y cada uno de sus miembros cooperan a ella, se dice que tiene “espíritu naval”. Gracias al espíritu naval, una Armada sana se encuentra llena de vitalidad y lista para la acción. Es menester que todos sus miembros estén compenetrados de este espíritu, y que, mediante el impulso de voluntades concordantes y unificadas bajo la influencia de este espíritu, sus componentes mantengan el alistamiento y la operatividad.

“El espíritu naval es la capacidad que se manifiesta en el naval, para aceptar el cumplimiento del deber hasta el límite de la voluntad, con amor, respeto y sacrificio por la institución y por la patria, sin esperar recompensas”. (Armada del Ecuador, 2014)

2.2 PRESENCIA NAVAL

La condición de líder, no es un rasgo natural que pueda heredarse, el liderazgo como tal es una doctrina que se puede estudiar, aprender, perfeccionar y aplicar. Como atributo de esta doctrina es necesario considerar la importancia que tiene la impresión que causa el líder en los liderados a fin de poder ejercer influencia. La forma como un miembro de la

Al analizar la importancia de la inteligencia emocional se establece que la empatía es una habilidad fundamental para comprender a los demás, percibir los sentimientos y perspectivas ajenas e interesarse activamente en sus preocupaciones. Involucra ayudar a los demás percibiendo, reconociendo, y satisfaciendo las necesidades del subordinado, desarrollando y fomentando sus aptitudes, interpretando las corrientes emocionales y las relaciones de poder.

John C. Maxwell, en sus tratados de liderazgo establece que a nadie le importa cuánto sabe usted, hasta que sabe cuánto se interesa usted en él. En el momento que las personas saben cuánto se interesa usted en ellas, cambia la manera cómo piensan de usted.

David Burns, médico y profesor de psiquiatría de la Universidad de Pennsylvania, observaba: “La más grande equivocación que usted puede cometer al tratar de hablar convincentemente es considerar que la más alta prioridad corresponde a expresar sus ideas y sentimientos. Lo que la mayoría de las personas realmente quieren es que las escuchen, las respeten y las entiendan”.

2.1.3 El Espíritu y la Mística naval

El espíritu del guerrero va asociado al despliegue de un gran coraje tanto físico como moral y una gran fuerza espiritual y mental, condiciones que asegurarán perseverar en la victoria, en medio de todas las adversidades que se podrían presentar, y augurar el exitoso cumplimiento de la misión encomendada. Como se analizó en los elementos del carácter, constituye un componente del mismo, por lo tanto, se interrelaciona con los valores institucionales, estimulando el ejercicio de las otras cualidades y atributos tales como la lealtad, el deber, la confianza, la empatía, la resistencia moral; generando aquella heroica predisposición de estar permanentemente dispuesto al cumplimiento de su misión de servicio a la patria.

El servicio naval es un sistema humano notablemente integrado y complejo que constituye un pilar de sustento y supervivencia del país. La Armada es una organización que adiestra personal y líderes, con el objetivo final de preparar y alistar unidades navales de combate. Consecuentemente sus miembros deberán adiestrarse para cumplir su tarea en forma disciplinada, decidida y eficaz, bajo presión de combate. Esto requiere liderazgo de primer orden, que se logra a través de la aplicación de un “Marco Ético Naval”.

Dentro de este contexto, el ethos del guerrero asegura la victoria por medio del desarrollo de un potente coraje moral que antepone la misión ante todo lo demás; es mantener intacta la voluntad de ganar, aun cuando la situación parezca adversa. La

TÍTULO II

DESARROLLO DEL “MARCO DE ÉTICA”

2. SER (VALORES Y CUALIDADES)

2.1 CARÁCTER

El carácter corresponde a la fuerza interior, que junto a los atributos y valores le permiten al miembro de la Armada, determinar qué es lo correcto, y tomar acción más allá de las consecuencias que ello pueda generar, y ello constituye el factor intrínseco primordial que constituyen la esencia de la ética.

Cuando nos referimos a una persona de carácter, significa una tolerante e inquebrantable actuación de corrección, más aun en presencia de amenazas o peligro, respondiendo adecuadamente con autodisciplina, determinación, indulgencia, criterio, iniciativa y valor; considerando aún más que la adversidad temple el carácter, tornándolo firme, tolerante, inquebrantable en aras del cumplimiento de la misión; y las situaciones adversas ponen a prueba la real dimensión del carácter de los líderes subordinados. El carácter abarca: Los valores Institucionales, la empatía y la Mística Naval.

2.1.1 Valores Institucionales

Los valores navales constituyen la base que debe regir la conducta de los miembros, tanto en paz como en conflicto. Para el profesional naval actuar conforme a los valores fundamentales constituye una obligación permanente no condicionada, cuyo cumplimiento lo debe transformar en una persona virtuosa. La mística naval, motor y expresión de la vocación naval, demanda de quienes integran la Armada un compromiso personal para hacer suyas estas virtudes.

La importancia de los valores institucionales radica en que guían las acciones de sus miembros, tanto individual como en grupo. Actúan como señales que dan dirección, significado y propósito a nuestra vida, motivando aún actos heroicos en condiciones de conflicto o de trabajo bajo presión. La fuerza motivadora que generan, inculca en la gente un sentir sobre lo que significa mantener el honor, y cumplir con su misión; y los líderes navales además de encarnar estos valores, deberán influir para que estos sean también seguidos por los integrantes de la institución, constituyendo la esencia donde encuentren

referencia para sus acciones y diario convivir. Los valores abarcan: Lealtad, deber, respeto, servicio, honor, y persona con valor. Estos son agrupados bajo el acrónimo: LDRSHIP.

2.1.1.1 Lealtad

Corresponde a la fidelidad que un miembro debe a la unidad o reparto al que pertenece, a los superiores, subordinados, subalternos, y a la institución en general. Este compromiso surge del propio juramento que el guerrero naval, lo realiza ante Dios, ante la bandera de la patria y el honor de marino, de cumplir con los deberes militares conforme a las leyes y reglamentos vigentes, respetar la constitución y las leyes de la República, comprometiéndose con la defensa de la Patria y sus instituciones, aun a costa de su propia vida.

Pero la lealtad es una ruta de doble vía, y su accionar abarca los 360°, lealtad hacia arriba, hacia los lados y hacia abajo. Lealtad hacia arriba significa desempeñarse con sinceridad y eficiencia evitando socavar la autoridad y prestigio de los superiores mediante palabras o acciones. La lealtad hacia abajo, consiste esencialmente en tener en cuenta el bienestar de personal, velar por sus legítimos derechos e intereses, y esto produce lealtad recíproca y ambas son absolutamente necesarias para el éxito de cualquier organización.

La Armada establece en su doctrina el concepto de lealtad como: “Cualidad de la devoción sincera, franca y voluntaria a la institución, a una causa y a las personas, donde prima la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Es un compromiso a defender lo que creemos y a quien creemos.” (Armada del Ecuador, 2014)

2.1.1.2 Deber

Es considerado como la acción voluntaria y positiva predisposición para cumplir las obligaciones inherentes al servicio, priorizando el amor a la patria, aun a costa del sacrificio de su propia vida.

Significa cumplir con la obligación legal y moral de cumplir con las obligaciones, normas, funciones, tareas, y misiones encomendadas, asumiendo la responsabilidad de las acciones tomadas tanto propias como la de sus subordinados.

Muchos analistas consideran como uno de las competencias de la gente exitosa, el entusiasmo, la pasión, la actitud positiva con la que cumplen sus acciones.

Las actitudes anteriormente mencionadas, deben aplicarse dentro del concepto del deber militar, deber que significa ir más allá de lo que establece las normativas, las órdenes superiores y las leyes.

signifique endurecer el corazón, sino más bien estar dispuestos a escuchar al subordinado y estar atento a los problemas que plantea; darle una mano en una situación difícil; conocer sus límites y eventualmente informar a los superiores cuando la actitud de estos no es la correcta.

“El miedo es una sensación puramente subjetiva que muchas veces no tiene otro fundamento que la desconfianza en uno mismo, junto con una visión errónea de la realidad. El terror, en muchas circunstancias, es completamente infundado. Los funestos pánicos colectivos podrían evitarse con una dosis de serenidad y optimismo.” (Dyer, 1976)

2.1.2 Empatía

La empatía consiste en una identificación emocional con los subordinados, con la capacidad de ver las cosas desde una perspectiva que le permita al líder captar y hacer suyos los sentimientos y emociones de los demás, procurando prever los efectos que sus acciones puedan tener en ellos.

En el ámbito naval la empatía exige de los líderes, compartir experiencias con los integrantes de su unidad con el objeto de lograr identificación y comprensión, para adoptar las acciones pertinentes que brinden bienestar, seguridad, capacitación y equipamiento, permitiéndole culminar con éxito sus tareas y misiones en condiciones de amenaza interna o externa, tratando de preservar su integridad física y su vida.

Ello significa que, en el proceso de planificación naval, y las decisiones a adoptar, se deben prever los posibles efectos que éstas tendrán sobre los liderados. Durante los ejercicios y operaciones difíciles, y en los momentos de crisis, los líderes “empáticos” lideran con el ejemplo junto a su gente, en el mismo escenario de vicisitudes y sacrificio, probando en la forma más real posible la adecuabilidad, factibilidad, y aceptabilidad de los mencionados planes.

Cuando un grupo, unidad o elemento de tarea sufre heridos o bajas, la empatía del líder significa tomar las acciones necesarias para paliar y aminorar el trauma y estrés causado, logrando recuperar la operatividad lo antes posible. Posteriormente se debe considerar los períodos de descanso y recuperación adecuados y razonables, para mantener la moral y cohesión altas.

Dentro de cualidad empatía, entra en consideración el clima o ambiente positivo de la unidad o reparto, a través de las buenas relaciones entre la institución y las familias de los subordinados. Aquello tiene que ver con el bienestar y las saludables relaciones interfamiliares, especialmente en las bases navales, cuidando aspectos como la vivienda, salud, educación, transporte, seguridad, y los periodos de descanso y licencia.

para actuar y cumplir, un líder íntegro debe comunicarlo oportunamente a sus superiores. “Si los jefes inadvertidamente llegan a transmitir información incorrecta, deben rectificarla en cuanto se den cuenta del error. Los jefes íntegros hacen lo que está bien no porque sea conveniente ni porque no tengan otra opción; eligen el camino de la verdad porque su propio carácter no les permite actuar de otro modo”. (WHINSEC, 2007)

Siendo la veracidad una expresión de la integridad personal, esta constituye un valor militar necesario no solo en tiempos de guerra sino también durante la paz. En combate es cierto, no hay tiempo para verificar y cuestionar la veracidad de la información entregada, por lo que cobra mayor importancia este valor. Sin embargo, durante los períodos de paz, considerados como períodos de entrenamiento, este valor también tiene importancia como expresión de la integridad de los participantes y los líderes deben solicitarla tanto de sus superiores como de sus subordinados.

2.1.1.7 Persona con valor

El valor o coraje corresponde a la fuerza moral y física que lleva a cometer resueltamente grandes desafíos, enfrentando de manera consciente el peligro y la adversidad.

El ejercicio del valor implica dos formas de valentía. La que se refiere a la manifestación del valor físico del individuo, como coraje o capacidad para vencer los temores de la agresión física, las heridas o incluso la muerte mientras se lleva a cabo el deber en combate; y aquella que se refiere al valor o coraje moral del individuo como capacidad para vencer los temores de naturaleza distinta a la agresión física, mientras cumple con su deber. Corresponde al coraje o valentía moral de mantenerse firme en valores, principios y convicciones frente a una agresión que se podría considerar de carácter mental, intelectual o psicológica y sus respectivas consecuencias, asumiendo la responsabilidad de sus decisiones y acciones.

El valor sirve para enfrentar el miedo, el peligro y la adversidad física o moral. Ser valeroso por tanto no es no sentir miedo sino hacer aquello que fundamente se teme hacer. No existirá valor a menos que se llegue a sentir el miedo, pero al mismo tiempo, se tenga la capacidad para sobreponerse y hacer lo que sea necesario para superarlo.

El coraje moral se manifiesta también por la franqueza. Ser franco quiere decir ser honesto y sincero con los demás. Exige liberarse de la subjetividad, el prejuicio y la malicia aun cuando no sea la actitud más cómoda y parezca más conveniente quedarse callado y no intervenir.

Los líderes han demostrado tener tanto coraje físico como moral, sin que ello

El concepto de deber en todos sus aspectos se extiende mucho más allá del mínimo de los estándares requeridos. Significa el desplegar un esfuerzo constante por comprometerse y cumplir las tareas y normativas con elevados niveles de profesionalismo y liderazgo. También va asociado al concepto de abnegación, siendo ésta considerada como la disposición a subordinar los propios intereses al cumplimiento del deber, y anteponer el bienestar de sus subordinados, a los propios intereses o beneficios personales que se podrían obtener a costa de los demás.

Dentro del proceso de desarrollo y formación de los miembros de la Armada, continuamente estamos familiarizados con el término “disciplina de conciencia”, valor del carácter que permite desplegar responsabilidad, esfuerzo, rigurosidad, y confianza de que se va a hacer lo correcto y adecuado, aún en circunstancias adversas y sin necesidad de ese control militar permanente, o la influencia de la coerción.

2.1.1.3 Respeto

Consiste en tratar a los subordinados y liderados, con dignidad y valorando sus derechos, condición y circunstancias sin discriminación, bajo principios éticos y morales.

Un líder naval practica la escucha activa y acepta recomendaciones; predica mediante el ejemplo a través de un lenguaje y maneras apropiadas al dirigirse a su gente, y aquello significa ejercer un alto grado de consideración y respeto, y por ende irradiando confianza, uno de los atributos básicos para liderar.

Se considera pertinente analizar, que en ciertas circunstancias y situaciones, el líder se verá obligado a ejercer un liderazgo directivo en base a la aplicación del poder coercitivo, pero indudablemente esto no significa un trato cruel o tiránico, muy por el contrario el trato inhumano tiende a destruir a una unidad, no a construirla.

En la Armada del Ecuador, la cortesía naval, es otra característica de su identidad, como demostración y exteriorización de signos de respeto y atención por parte del subalterno hacia el superior en reconocimiento a la dignidad y autoridad de que está investido, constituye un acto de disciplina y formación naval, creando una singular camaradería, donde el respeto y la cordialidad debe existir entre todo el personal.

2.1.1.4 Servicio

Consiste en la actitud incondicional de honor y lealtad del miembro de la Armada, de entrega irrestricta a la defensa de la Patria, al resguardo de su soberanía y a garantizar la seguridad y el desarrollo de la nación, con respeto a la condición humana y a los derechos económicos, sociales y políticos de las personas.

Consiste en la entrega de la voluntad e interés particular para ponerlo a disposición de la sociedad ecuatoriana, con patriotismo y el sacrificio que fuere requerido. En ello se encarna el profundo amor que los Navales deben guardar a los símbolos nacionales y la estricta observancia de la Constitución, las leyes de la República, convenios internacionales y reglamentos Navales.

Se refiere a la disposición voluntaria y activa de ofrecer su esfuerzo y trabajo en beneficio de la unidad y cohesión social. Esta disposición nace de una vocación de servicio que significa anteponer el bienestar de la nación, de la Armada y de los subordinados al propio bienestar, en forma incondicional tanto en tiempos de paz, como en conflicto.

El servicio naval es algo más que una profesión, ocupación o negocio; es toda una forma de vida. Se considera que sus miembros están disponibles las veinticuatro horas del día, a lo largo de toda su permanencia; y aun en licencia puede ser suspendida de acuerdo a los requerimientos de la institución.

Adicionalmente, el servicio involucra la dedicación a la profesión naval y no a negocios particulares, mezclando una actividad con la otra, en los horarios que deben ser dedicados a cumplir las tareas que la Armada haya asignado.

2.1.1.5 Honor

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

“El honor constituye la brújula moral del carácter y la conducta personal de todos los integrantes de la Institución. Actúan con honor quienes se rigen por altos ideales en su palabra y su acción. La expresión “honorable” describe los rasgos del carácter de una persona que se ha hecho merecedora del reconocimiento y el respeto de la comunidad”. (WHINSEC, 2007)

El honor es lo que amalgama los valores institucionales y exige que sus miembros actúen todo el tiempo estableciendo la diferencia entre el bien y el mal, con el consecuente orgullo por parte de superiores y subordinados de este valor institucional conocido como el honor del marino o del hombre de mar. En todas partes a través de la historia se espera que un miembro de la Armada sea una persona de honor, cuya integridad está por encima de todo reproche.

Se puede afirmar que el honor confiere la fuerza de voluntad suficiente para vivir de

acuerdo con los valores institucionales, en especial cuando está en juego la propia vida, yendo más allá de lo que se espera, e incluso, más allá del deber.

La Armada establece al honor, como: “Cualidad que se basa en el propio respeto y estimación constituyendo la verdadera integridad y valor; es la entrega total de la responsabilidad, es la calidad de los principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a la propia dignidad personal.” (Armada del Ecuador, 2014)

2.1.1.6 Integridad

La integridad significa regirse por elevados principios morales, demostrando honestidad tanto en la palabra como en la acción. Implica el rechazo a la mentira, el robo, el fraude y engaño, en cualquier circunstancia. Una persona honesta acepta y practica virtudes tales como la veracidad, sinceridad, el respeto por lo ajeno, la imparcialidad y la rectitud; y no deberían existir grados de integridad, o se es o no se es.

La veracidad es la esencia de la nobleza de carácter; por eso resulta imposible que un mentiroso se convierta en caballero. En las escuelas navales a lo largo del mundo, las virtudes integridad, veracidad, honestidad, están entre las que más se tratan de inculcar.

Aparte de la importancia de estas virtudes desde el punto de vista de la integridad personal, existen razones prácticas para insistir al respecto. En una unidad o reparto militar, el personal vive y trabaja en proximidad, a veces durante meses sin intervalo, como es el caso de cruceros, y operaciones a bordo de diferentes tipos de embarcaciones y buques de guerra, incluidos los submarinos. Por ende, cada uno debe confiar plenamente y exclusivamente en el otro, porque no se trata de simples relaciones fugaces, sino que involucra gran parte de la vida, y aun a costa de la misma. Para poner toda la fe y confianza en los líderes y camaradas, es imprescindible que sean hombres de honor, honestos y veraces.

Si se considera como una verdad irrefutable, que los oficiales y tripulación de un buque y unidades o repartos deben poseer estas cualidades, piénsese cuanto más importante será que las tenga el líder. Más aún si su función es promover el respeto, la confianza, el comprometimiento, la obediencia inmediata, y la cooperación leal de todos sus subordinados, es indispensable que sea honorable, honesto, íntegro y veraz, sin ninguna duda. Si bien estas virtudes por si solas no convertirán en líder a quien las posea, casi con certeza no se llegará a serlo si se carece de ellas.

Otro aspecto a analizar es el que teniendo la integridad una relación especial con la verdad, en caso de que una tarea no haya sido terminada o la unidad no esté preparada