



MODELO EDUCATIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS

2021



Con Dios y por la Patria

Abril - 2021

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas

Modelo Educativo 2021



Créditos

Grad. Luis Lara Jaramillo
Jefe del Comando Conjunto de las FF.AA.

Grab. Agustín Proaño Daza
Director de Educación y Doctrina Militar

Tcrn. de E.M. Félix Baquero Yépez
Planificación de Educación Militar Conjunta

Equipo Técnico

Capt. Simón Vargas Borbua
Tnnv. Danilo Carrión Erazo
Tnfg. Christian Andrade López
Subs. Edy Araujo Asang
Sgop. Ángel Cevallos Suárez
Cbop. Santiago Salgado Vallejo
Cbop. Diego Defaz Gutiérrez
Cbos. Priscila Paredes Guanín

Colaboración

Dra. Nancy Navas

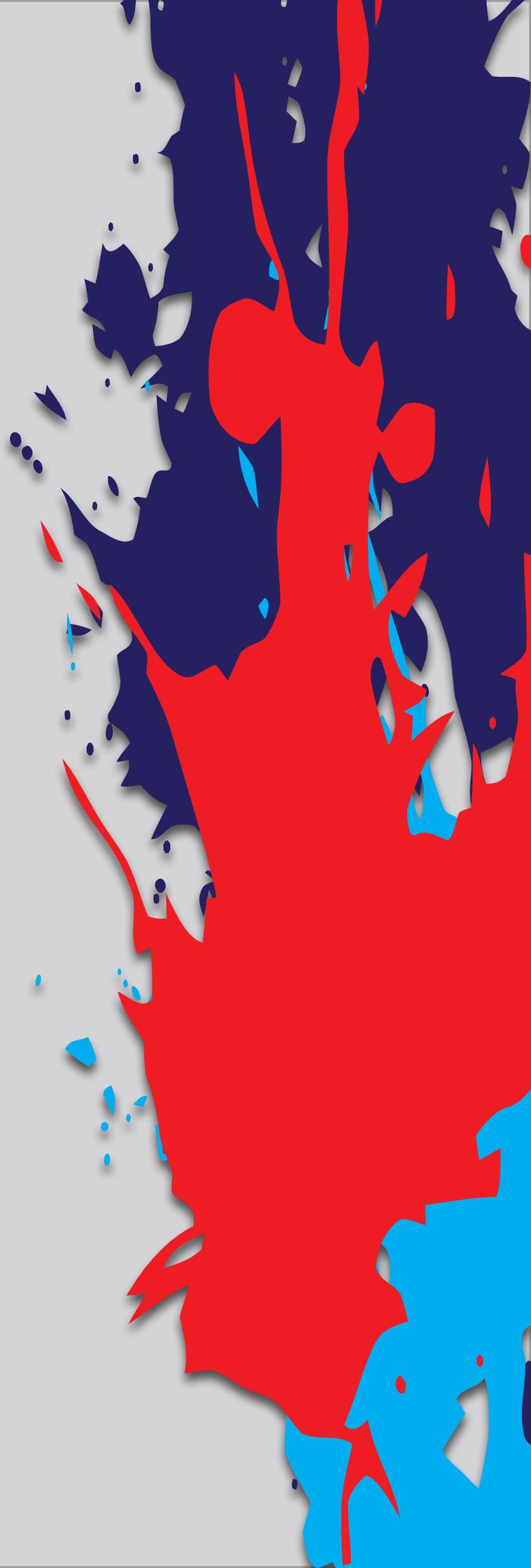
Diseño de portada

Ing. Leonel Lindao

Diseño y diagramación

Mag. Sebastián Benalcázar

Quito, abril 2021



Contenido

	Página
Resolución	vii
Introducción	ix
CAPÍTULO I	01
Modelo educativo de las Fuerzas Armadas 2021	03
1. Objetivos	03
2. Fundamento legal	03
3. Sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas	05
a. Dirección General de Educación y Doctrina Militar (Diedmil)	05
b. Comandos y Dirección de Educación y Doctrina Militar de Fuerzas	05
c. Escuelas de educación militar.	06
d. Instituciones de educación superior	07
4. Corrientes de pensamiento filosófico aplicado a la educación militar	07
a. Conductismo	07
b. Constructivismo	08
c. Interaccionismo simbólico	09
d. Teoría de la construcción social	10
5. Aplicación de las corrientes de pensamiento en los procesos educativos del sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas	11
6. Ejes académicos de la carrera en ciencias militares	11
7. Funciones sustantivas de la educación militar	12
a. Docencia	12
b. Investigación	12
c. Apoyo a las misiones constitucionales	13
8. La educación militar basada en el enfoque de competencias	13
a. Competencias	14
b. Estructura de la competencia	17
CAPÍTULO II	19
Modelo Pedagógico de las Fuerzas Armadas	21
Objetivos	21
Planificación Académica	24
1. Diseño curricular del curso (D.C.C.)	24
2. Plan General de enseñanza anual (P.G.E.A.)	34
3. Catálogo de cursos	39
4. Syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente	39
Formatos de Instrumentos Curriculares	47
Formato N. ° 1 Diseño curricular	48
Formato N. ° 2 Plan general de enseñanza	52
Formato N. ° 3 Catálogo de cursos	59
Formato N. ° 4 Syllabus	60
Administración Académica	66
1. Plan de clase	66
2. Carpeta del docente	69
3. Matriz de selección de docentes	69
4. Horario de clases	70
5. Control diario de avance de las actividades académicas (leccionario)	70
6. Documento de aprobación de curso	70
7. Certificado de horas clases (desempeño docente)	70

Formatos de Administración Académica	71
Formato N. °5 Plan de clase	72
Formato N. °6 Matriz de selección de docentes principales y alternos	75
Formato N. °7 Horario de clase	76
Formato N. °8 Control diario de avance de las actividades académicas	77
Formato N. °9 Certificado de horas clases	78
Evaluación Académica	80
1. Generalidades	80
a. Identificación y conceptualización de los ámbitos.	80
b. Identificación de actores y peso porcentual a quienes se les aplicará los instrumentos escalares	81
c. Identificación, conceptualización de las dimensiones de cada ámbito y peso porcentual.	81
d. Valoración de indicadores	83
2. Evaluación académica	83
a. Evaluación curricular	84
Formatos de Evaluación Curricular	87
Formato N. ° 10 Evaluación al currículo por parte del coordinador o jefe de curso	88
Formato N. ° 11 Evaluación al currículo por parte del docente	90
Formato N. ° 12 Evaluación al currículo por parte del alumno militar	92
Formato N. ° 13 Evaluación al currículo por parte del graduado	94
Formato N. ° 14 Evaluación al currículo por parte del Jefe/Supervisor inmediato.	96
Formato N. ° 15 Informe de finalización de la evaluación curricular de la asignatura, módulo o su equivalente.	97
b. Evaluación al docente	98
Formatos de evaluación al docente	105
Formato N. °16 Instrumento de evaluación al docente por parte del supervisor (comité directivo)	106
Formato N. °17 Instrumento de evaluación al docente por parte del supervisor (Visita áulica)	108
Formato N. °18 Instrumento de evaluación al docente por parte del comité de asignatura, módulo o su equivalente (coevaluación).	110
Formato N. ° 19 Instrumento de evaluación al docente por parte del docente (autoevaluación)	112
Formato N. ° 20 Instrumento de evaluación al docente por parte del alumno militar (Heteroevaluación)	114
Formato N. °21 Informe de la evaluación al docente	116
Formato N. ° 22 Matriz de tabulación de la evaluación al docente	117
c. Evaluación del aprendizaje	118
1) Características de la evaluación del aprendizaje	118
2) Evaluación del aprendizaje a través del sistema de tareas	118
3) Procedimiento para establecer coeficientes de la nota final del rendimiento académico en los cursos de formación, perfeccionamiento y capacitación	120
4) Evaluación de tareas en las asignaturas, módulos o sus equivalentes	121
5) Producto integrador del curso	122
6) Aviso de bajo rendimiento	122
7) Recuperación del aprendizaje	123
8) Recalificación	124
9) Tiempos de los procesos de pedido, análisis y aplicación de instrumentos de evaluación del aprendizaje	124
10) Investigación pedagógica	125
11) Instrumento para la evaluación del aprendizaje	126
12) Ficha técnica de los instrumentos de evaluación del aprendizaje	128

13) Formatos de instructivo para evaluar la actividad integradora de la asignatura, módulo o su equivalente y el productor integrador del curso	150
14) Formato N. ° 23 Instructivo para la verificación final de la asignatura y/o actividad integradora de módulo o su equivalente .	150
15) Formato N. ° 24 Instructivo para evaluar el producto integrador de curso.	155
Intervención Psicopedagógica	160
1. Estructura funcional	160
2. Funciones generales	160
3. Concepción psicopedagógica	162
4. Actividades de intervención psicopedagógica	163
a. Planificación psicopedagógica	163
b. Evaluación psicopedagógica	164
c. Orientación psicopedagógica	165
d. Asesoramiento y seguimiento psicológico	166
5. La evaluación psicopedagógica	173
6. Lineamientos generales de los test psicológicos	174
Glosario de términos	175
Bibliografía	179

Contenido de figuras	Página
Figura 1 Relación de la focalización del conocimiento militar y ejes académicos	11
Figura 2 Tipos de competencias	14
Figura 3 Competencias genéricas	14
Figura 4 Estructura y evaluación de la competencia	17
Figura 5 Competencias	18
Figura 6 Modelo pedagógico	21
Figura 7 Instrumentos curriculares de planificación académica	24
Figura 8 Matriz de planificación modular	28
Figura 9 Estructura modular del curso	31
Figura 10 Organización por módulo	31
Figura 11 Estructura del curso por asignaturas	32
Figura 12 Descripción de técnicas de enseñanza	40
Figura 13 Instrumentos curriculares de administración académica	66
Figura 14 Ciclo de aprendizaje de David A. Kolb	67
Figura 15 Ejemplos de actividades del ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb	68
Figura 16 Porcentajes específicos para el cálculo de resultados	81
Figura 17 Dimensiones de cada ámbito y peso porcentual	82
Figura 18 Valores escalares	83
Figura 19 Instrumentos curriculares de evaluación académica	83
Figura 20 Conceptualización de las dimensiones de la evaluación curricular	86
Figura 21 Matriz de tabulación de la evaluación curricular	86
Figura 22 Componentes de la evaluación al docente	99
Figura 23 Rangos de distancia	100
Figura 24 Cronograma de pedido, análisis, aplicación y archivo de instrumentos de evaluación del aprendizaje	124
Figura 25 Diagrama del flujo de procesos de la evaluación	125



COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

JEFATURA

Luis Lara Jaramillo

General de División

JEFE DEL COMANDO CONJUNTO FF.AA.

CONSIDERANDO:

- Que** el artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece como uno de los deberes primordiales del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales en “particular la educación”
- Que** el artículo 26 de la Norma Suprema dispone: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.”
- Que** el artículo 28 de la Norma Suprema instituye que la educación responderá al interés público, garantizará el acceso universal, de permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Siendo la educación pública universal, laica, en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior;
- Que** el artículo 160 de la Norma Suprema establece en relación al personal militar de Fuerzas Armadas: “(...) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. Se garantizará su estabilidad y profesionalización. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo podrán ser privados de sus grados, pensiones, condecoraciones y reconocimientos por las causas establecidas en dichas leyes..”
- Que** el artículo 1 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas relativo a su finalidad y alcance, señala: “La presente Ley tiene por objeto regular la carrera de los miembros de las Fuerzas Armadas, para conseguir su selección, perfeccionamiento y garantizar su estabilidad profesional, en base a su capacidad y méritos.”;
- Que** con Oficio Nro. CCFFAA-JCC-DIEDMIL-P-2019-6570 del 30 de julio de 2019, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, dispone se conforme equipos de trabajo con personal técnico en educación de las Fuerzas, para la elaboración del Modelo Pedagógico de las Fuerzas Armadas 2019 y la ampliación del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018; en vista, de que el Ministerio de Defensa Nacional aprobó el Reglamento de Educación de Fuerzas Armadas, con fecha 12 de junio de 2019.

- Que** el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas 2018 que fue puesto en análisis, ha sido elaborado por una comisión designada por el Comaco, validado por los comandos generales de las Fuerzas y revisado por la Dirección General de Educación y Doctrina del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas; cumpliendo con todas las fases del proceso de revisión, actualización, socialización y producción.
- Que** el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas 2018 revisado y actualizado, constituye un documento filosófico-metodológico que guía el sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas.
- Que** el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, sobre la base de lo aprobado en sesión Comaco No. CC.FF.AA.-SG-A-2020-007-O, realizada el día martes 22 de septiembre de 2020, resolvió por unanimidad aprobar la actualización del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2018.

En ejercicio de la facultad que le confiere el literal g) del artículo 16 de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional:

RESUELVE:

Art.1. Expedir el "MODELO EDUCATIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS 2021"

Art. 2. Derogar los modelos educativos y sus normativas que se estén aplicando y que hayan sido publicados con anterioridad a la aprobación del presente Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2021.

PUBLÍQUESE Y COMUNÍQUESE

Dado, en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en Quito D.M., a 01 de abril de 2021.



Luis Lara Jaramillo

General de división

JEFE DEL COMANDO CONJUNTO FF.AA.



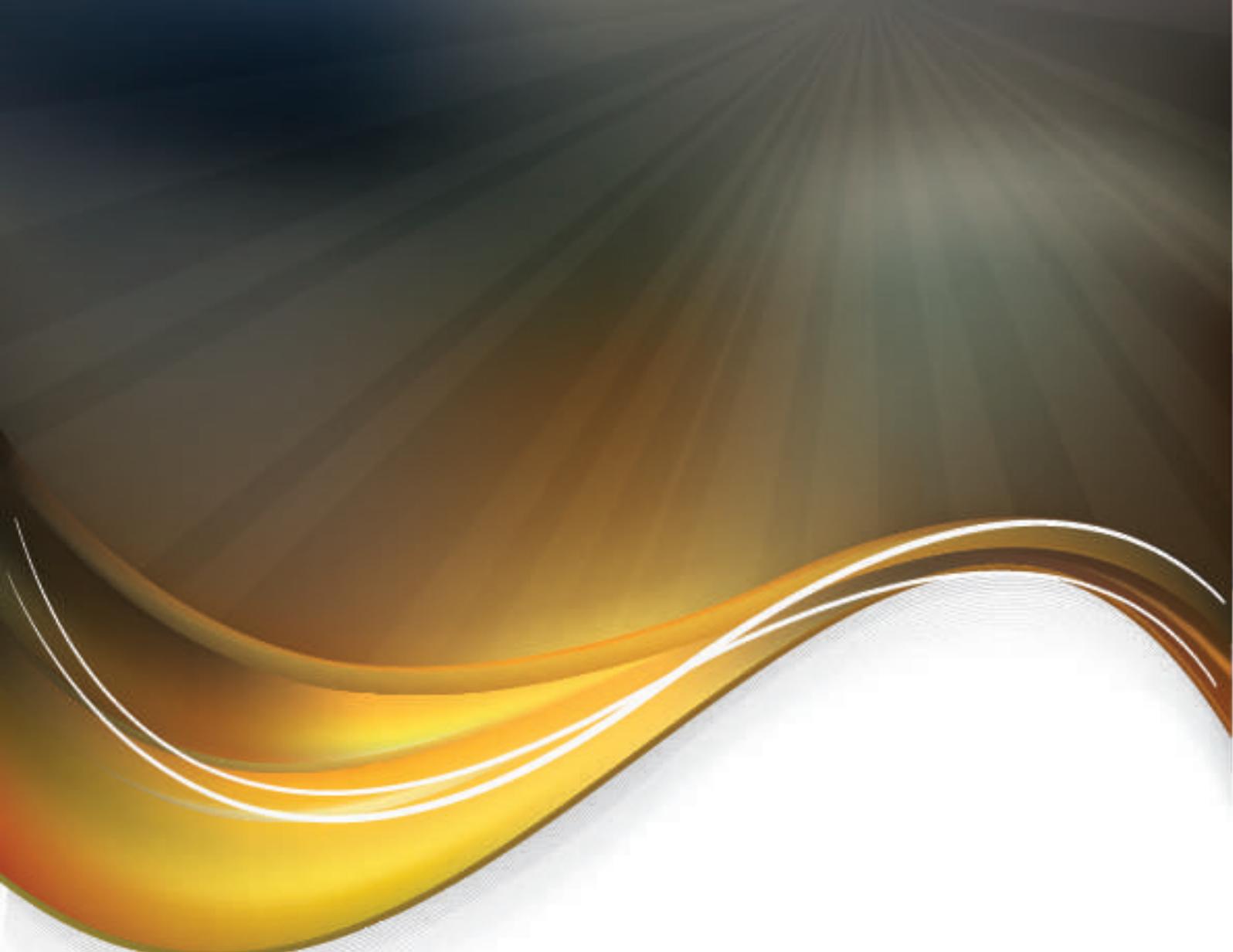
INTRODUCCIÓN

Las Fuerzas Armadas del Ecuador trabajan para crear una sociedad del conocimiento inclusiva, basada en la gestión de todos los ámbitos de la vida militar. Para tener éxito en este entorno de constante cambio y resolver problemas de manera efectiva en cada nivel de conducción militar, los profesionales militares deben desarrollar un conjunto de competencias.

Las Fuerzas Armadas del Ecuador trabajan incansablemente para crear una sociedad del conocimiento, basada en la gestión educativa militar, en este sentido el Modelo Educativo Ampliado al ser una construcción teórica práctica, busca orientar las relaciones entre la docencia militar y el aprendizaje, en base a las necesidades y contextos de la profesión militar.

Es preciso señalar que este Modelo Educativo Ampliado, se fundamenta en los principios filosóficos establecidos en su Modelo Educativo, los mismos que están alineados a las características propias que posee los miembros de Fuerzas Armadas, considerando sus entornos de aprendizaje y modalidades de estudio.

El Modelo Pedagógico define y desarrolla los instrumentos a ser aplicados en los procesos educativos de formación, perfeccionamiento y capacitación, a fin de direccionar el quehacer educativo, sobre la base de la identidad institucional, estableciendo instrumentos de gestión educativa para la planificación, administración académica y evaluación, que permita elevar significativamente la calidad de la educación militar en Fuerzas Armadas.



Capítulo I

Modelo Educativo

Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas

El modelo educativo de las Fuerzas Armadas es una norma conceptual y metodológica que permite articular los procesos educativos del sistema de educación militar, en cumplimiento con la misión constitucional y las misiones de apoyo a la gestión del Estado.

1. Objetivos

a. General

Establecer un marco filosófico que oriente al sistema de educación Militar, con un enfoque holístico, sistémico e interdisciplinario que permita el mejoramiento de las competencias profesionales del personal militar en servicio activo para el cumplimiento de la misión constitucional.

b. Específicos

- Alinear el modelo educativo a la normativa legal vigente.
- Describir la organización del Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas.
- Describir las corrientes filosóficas de pensamiento aplicadas a los procesos de Educación Militar.
- Establecer las competencias genéricas, específicas y transversales del personal militar en servicio activo.

2. Fundamento legal

El modelo educativo de las Fuerzas Armadas, con una visión general y apegado a la situación jurídica actual, guía la planificación, administración y evaluación académica en la educación militar, de acuerdo con lo establecido en los siguientes cuerpos doctrinarios:

- a. Constitución de la República del Ecuador (2008).- Establece que “la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, (...)” Art. 27, esto incluye la estimulación del “sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”, la educación militar, por lo tanto, es indispensable para aportar a la construcción de un país soberano y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

La misión constitucional de las Fuerzas Armadas - Art. 158 - determina que como institución de protección de derechos, libertades y garantías de los ciudadanos y tiene como misión fundamental la defensa de la soberanía e integridad territorial y, complementariamente, apoyan en la seguridad integral del Estado de conformidad con la ley, por lo tanto los servidores de las Fuerzas Armadas se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.

- b. La Ley Orgánica de la Defensa Nacional (2007).- Art. 16.- Las principales atribuciones y deberes del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas son: (...) g) Establecer

y actualizar la doctrina militar conjunta y emitir las directrices que permitan la interoperabilidad entre las Fuerzas;

- c. Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021).- En sus ejes 1 y 3, manifiesta la necesidad del Estado de “posicionar la educación superior del país como un referente de la región (...) y combatir la corrupción (...)”; por lo tanto, las escuelas de educación militar de las Fuerzas Armadas deberán fortalecer el sistema de competencias laborales y la educación continua, al poner énfasis en la educación y formación de una sociedad con valores éticos y cívicos.

Tanto los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo que enlazan a las Fuerzas Armadas para “garantizar la defensa y protección de nuestros recursos estratégicos, en todo el espacio nacional (...)” como las prioridades del Estado, establecidas en la Política de la Defensa Nacional del Ecuador, marcan la necesidad de desarrollar las competencias profesionales de los miembros de las Fuerzas Armadas para cumplir en los ámbitos de desempeño y misiones de apoyo.

- d. La Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior (2018) y sus Reglamentos.
- e. La Ley de Personal de Fuerzas Armadas y su Reglamento en vigencia.
- f. El Reglamento de Educación Militar de Fuerzas Armadas del Ecuador y las normas concernientes a la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, según la especificidad de cada Fuerza.
- g. El Plan Estratégico Institucional de las Fuerzas Armadas (2010-2021).- en el capítulo III Direccionamiento Estratégico Institucional, en referencia a sus objetivos estratégicos de los “lineamientos para la investigación y desarrollo tecnológico”. Redacta:

- La investigación militar será una herramienta fundamental para acceder a un mayor conocimiento, previendo las repercusiones culturales y sociales que afectan en forma permanente a la institución.
- Los requerimientos de investigación deben centrarse en las siguientes áreas clave o prioritarias: entorno político estratégico, seguridad y defensa, modelos de mando y control, campo de batalla del futuro, inteligencia, tecnología de la información y comunicaciones, modelos educativos, competencia y currículum, diseño de fuerza y equipamiento, gestión institucional, sostenimiento y logística, entre otros.

En observancia de la normativa legal de las Fuerzas Armadas, a más del cumplimiento de su misión fundamental, el sistema de educación militar forma, perfecciona, capacita y especializa al personal militar, desarrollando las competencias que le permitan responder a cualquier necesidad del Estado y de la sociedad, basado en los valores y principios institucionales.

La educación militar debe desarrollar competencias, cultura investigativa, integración de las tecnologías de la información y la comunicación, considerando los valores,

principios y virtudes institucionales para cumplir la misión fundamental, potenciando el pensamiento universal y producción científica tecnológica global, tareas orientadas dentro del sistema de educación militar.

3. Sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas

El sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas, es una estructura organizada por organismos y procesos que permiten mejorar las competencias profesionales al personal militar en servicio activo; se centra en un aprendizaje con un enfoque holístico, sistémico e interdisciplinario, garantizando su desarrollo profesional; impulsará el desarrollo de competencias, la cultura investigativa y la integración de las tecnologías de la información y la comunicación, mediante las capacidades del pensamiento de orden inferior y superior, el hábito de la lectura, el pensamiento crítico y el manejo de la información; considerando los valores, principios y virtudes institucionales como competencias transversales, para el cumplimiento de la misión constitucional de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

El sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas está conformado por los siguientes organismos.

a. Dirección General de Educación y Doctrina Militar (Diedmil)

Es la encargada de coordinar la creación de políticas y lineamientos en el ámbito educativo, aprobadas por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (Comaco), para el Sistema de Educación Militar.

Estas políticas y lineamientos serán implementadas a través mediante del Comando o Dirección de Educación y Doctrina Militar en cada Fuerza, con una visión conjunta para estandarizar procedimientos académicos en la educación de Fuerzas Armadas.

Además, esta Dirección tiene bajo su responsabilidad a la Academia de Defensa Militar Conjunta (Ademic) y a la Escuela Misiones de Paz “Ecuador” (Uempe).

b. Comandos y Dirección de Educación y Doctrina Militar de Fuerzas

Las Fuerzas Armadas para el desarrollo de sus procesos de educación militar cuentan con los Comandos y Dirección de Educación y Doctrina Militar de cada Fuerza, los cuales se detallan a continuación:

- 1) El Comando de Educación y Doctrina Militar Terrestre (Cedmt).- La misión de este organismo es “participar en el desarrollo de las capacidades terrestres, mediante la educación militar, doctrina militar terrestre, estudios históricos y capacitación, a fin de contribuir a la defensa de la soberanía y la integridad territorial y el apoyo a la seguridad pública y del Estado” (Midena, 2018).
- 2) La Dirección General de Educación y Doctrina de la Armada (Digedo).- La misión de este organismo es “participar en la gestión del talento humano y el desarrollo de las capacidades marítimas, mediante la formación, capacitación, especialización, el perfeccionamiento y la generación de la doctrina naval; a fin de contribuir a la defensa de la soberanía y la integridad territorial; y, con su

contingente apoyar al desarrollo nacional y la seguridad pública y del Estado” (Midena, 2018).

- 3) El Comando de Educación y Doctrina Militar Aeroespacial de la Fuerza Aérea (COED).- La misión de este organismo cuya misión es “participar en el desarrollo de las capacidades militares aéreas mediante la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, para el desarrollo del talento humano, así como la actualización de la doctrina aeroespacial, a fin de contribuir a la defensa de la soberanía y la integridad territorial; y, con su contingente apoyar al desarrollo nacional y la seguridad pública y del Estado” (Midena, 2018).

c. Escuelas de educación militar

Las escuelas de educación militar, donde se desarrollan los procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación, con carácter integral, interdisciplinario y transdisciplinario enfocados en el plan de carrera y regidos por el respectivo Comando General de cada Fuerza.

- 1) Formación: Es el proceso educativo mediante el cual se prepara, instruye y clasifica a los aspirantes a oficiales y tropa, de arma, técnicos o servicios y especialistas, y comprende el período desde el alta como aspirantes hasta su graduación de las escuelas de formación militar.
- 2) Perfeccionamiento: Es el proceso mediante el cual, el personal militar de Fuerzas Armadas recibe durante su carrera los conocimientos y competencias militares para el desempeño de las actividades esenciales y profesionales en el inmediato grado superior; se desarrollan en las escuelas de perfeccionamiento y se determinan como un requisito común para el ejercicio del derecho al ascenso.
- 3) Capacitación: Es el adiestramiento que recibe el personal militar encaminado a mantener actualizados los conocimientos y otorgarle las herramientas adicionales para desempeñarse en el puesto de trabajo en forma eficiente. **Se realizará en unidades militares, escuelas de capacitación, e instituciones públicas o privadas, mediante cursos, talleres o seminarios, en el interior o exterior del país.**

Un curso puede ser práctico y/o teórico, su objetivo es actualizar los conocimientos de los estudiantes, enseñarles nuevas técnicas o herramientas para contribuir a la profesión militar. Es un programa curricular que estructura competencias/ unidades de enseñanza-aprendizaje sobre determinado tema y que tiene suficiente extensión y formalidad para garantizar la adquisición y desarrollo de un conocimiento teórico y/o práctico válido.

Los talleres, son más prácticos y apelan a la experiencia, es impartido por un guía más flexible que se preocupa por hacer todo de manera más sencilla. Además, el responsable del aprendizaje es el alumno, por lo que se convierte

en protagonista, gracias a que se llevan a través de dinámicas y prácticas que permiten experimentar, compartir y comparar los conocimientos.

Los seminarios son reuniones donde se desarrolla en profundidad un tema determinado que generalmente abarca cuestiones de enseñanza y actualización hacia los asistentes. Debido a que cuenta con varios oradores existe la posibilidad de exponer en forma individual puntos de vista desde un área específica.

Estos procesos educativos militares, son ejecutados en las escuelas de educación militar, en caso de que por necesidades operativas, logísticas o presupuestarias, se tengan que realizar los cursos de capacitación en alguna unidad militar, la responsabilidad de planificación, ejecución será de las escuelas de educación militar, con el propósito de desarrollar las competencias necesarias para hacer que el profesional militar en servicio activo, responda a las necesidades institucionales y las misiones asignadas en la Constitución y en la Agenda Política de la Defensa.

d. Instituciones de educación superior

Son instituciones que, alineadas a la educación superior, ofertan las carreras y programas con titulación a nivel superior en el ámbito militar o civil, y permiten la especialización del personal militar, conforme a las necesidades institucionales.

Dentro de Fuerzas Armadas la especialización corresponde a los estudios de educación superior, que recibe el personal militar profesional en el campo determinado de su área de conformidad con las necesidades institucionales y se la realiza en instituciones legalmente reconocidas por el Estado, en el interior o exterior del país, en el área de su clasificación, para los cargos y funciones previstos en la organización de las Fuerzas Armadas.

4. Corrientes de pensamiento filosófico aplicado a la educación militar

La educación militar se estructura en procesos que deben tener un soporte filosófico influido por corrientes de pensamiento que respalden su accionar y que se expresan en el proceso de enseñanza-aprendizaje como métodos que el docente utiliza para alcanzar en el alumno militar los resultados deseados, incorporando los conocimientos adquiridos y generando cambios en la cultura institucional.

Para entender, que en los diferentes procesos de la educación militar, por su especificidad, se privilegian diferentes corrientes de pensamiento, es necesario abordar cada una de ellas.

a. Conductismo

B. F. Skinner (1920) define al conductismo como una filosofía de la ciencia del comportamiento humano, es decir, la filosofía de la psicología; por tanto, el conductismo es un enfoque que estudia la conducta del ser humano como resultado de la interacción con su entorno.

Así, introdujo a la introspección como objeto de estudio del conductismo y la corrigió radicalmente al poner énfasis en los antecedentes y los consecuentes de la conducta. Propuso técnicas psicológicas de modificación de conducta, principalmente a través del “condicionamiento operante” para mejorar la sociedad.

Skinner, creía que los procesos mentales internos no son los responsables de originar la conducta humana, sino los factores externos y medibles, y a este tipo de filosofía se le conoce como “conductismo radical”, porque trata de llegar a la raíz profunda de la conducta humana y, por ende, del aprendizaje, sin distracciones y con pensamiento profundo.

El conductismo radical es el marco teórico que ha dado paso a nuevas formulaciones teóricas y filosóficas conocidas como de tercera generación y que se emplean en la actualidad con resultados satisfactorios en diferentes ámbitos, entre ellos el psicológico y el educativo.

A diferencia del conductismo metodológico, el conductismo radical sí considera en su estudio a la introspección, a la autoobservación y al autoconocimiento, haciéndolo coherente con la visión constructivista, por cuanto el conocimiento es una creación o invención de un organismo, generado a partir de su interacción con el entorno, y jamás como una copia de lo que hay en el mundo externo; por lo tanto, el conductismo no implica dejar de lado los procesos cognitivos, como muchas veces se ha malinterpretado, sino que los considera propiedades de la conducta (comportamiento) en función (interacción).

El “condicionamiento operante” es una forma de aprendizaje, donde el sujeto tiene más probabilidades de repetir formas de conducta, que conllevan consecuencias positivas y menos probabilidades de repetir las que conllevan consecuencias negativas. Este tipo de aprendizaje es el que se fomenta en la educación militar, principalmente en el proceso de militarización durante la formación por el gran cambio conductual que se manifiesta al pasar de ser un ciudadano civil a ser un ciudadano militar, y durante la carrera. Por ejemplo, para realizar fundamentos de puntería con munición real, las voces de mando y la reacción de los alumnos militares.

b. Constructivismo

El constructivismo es una corriente de pensamiento en la que la realidad es una construcción del sujeto que observa. Como enfoque pedagógico, fue creada por V. Glasersfeld (Barreto, Gutiérrez, Pinilla, & Parra, 2006), basándose en la teoría del conocimiento constructivista, e indica que se deben entregar herramientas al alumno para que pueda resolver un problema a través de sus propios procedimientos, haciendo que modifique su estructura cognitiva y exista aprendizaje; el proceso es dinámico, participativo, interactivo y el conocimiento es una construcción operada por el sujeto que aprende.

La teoría del conocimiento constructivista propuesta por J. Piaget enfatiza que el sujeto que aprende es el motor de su propio aprendizaje cuando interactúa con el objeto de conocimiento encajando la información nueva con sus ideas viejas,

construyendo conocimiento permanentemente; quienes enseñan son facilitadores del nuevo aprendizaje.

Establece, además, que la inteligencia humana es un proceso biológico producto de la herencia biológica y genética del ser humano, influyentes en el procesamiento de la información que recibe desde afuera, facilitando el aprendizaje a través de la organización de los esquemas, la adaptación a las situaciones del medio, la asimilación del conocimiento a la luz de sus saberes previos permitiéndole mantener, ampliar o modificar la estructura cognitiva de una idea, y la acomodación de estos en las estructuras cognitivas (Rosas & Sebastián, 2008).

Para L. S. Vygotsky, el aprendizaje se encuentra condicionado por la cultura en la que se nace y la sociedad en la que se desarrolla, no es lo mismo el acceso al conocimiento de un ciudadano latinoamericano, que el de un ciudadano japonés. Así mismo, establece tres “instrumentos” para el aprendizaje que son: los objetos culturales (máquinas, costumbres, usos, etc.), las instituciones sociales (iglesia, escuela, etc.) y el lenguaje como fundamental, porque existe una profunda interconexión entre este y el desarrollo de los conceptos mentales.

D. Ausubel sostiene que el aprendizaje es significativo cuando el nuevo conocimiento adquiere significado a la luz de los conocimientos previos que el sujeto ya posee. Para el sujeto que aprende, el aprendizaje se vuelve significativo cuando crea sus propios esquemas de conocimientos, comprendiendo mejor los conceptos (Rodríguez L, 2004). Por ejemplo, para un ciudadano civil, la idea de “hogar” en su representación mental y por sus conocimientos previos hace referencia a su casa y las comodidades que tenía en ella, con presencia de sus familiares; sin embargo, al ingresar a la milicia, y al cabo de un tiempo encuentra que su hogar ahora es el cuartel con la presencia de sus colegas militares. Entonces, el cambio de vida civil a militar ha alterado su idea abstracta de hogar, construye nuevas ideas, a partir de sus vivencias previas, de acuerdo con el medio social actual en el que se desenvuelve y porque adquirió un significado propio a partir de esto.

c. Interaccionismo simbólico

El interaccionismo simbólico es una corriente de pensamiento sostenida principalmente por H. Blumer y G. H. Mead (Forni, 2003). Trata de entender a las personas dentro de la sociedad a través de la comunicación, analizando el sentido de la acción social desde la perspectiva de los participantes y, por lo tanto, se sirve del pragmatismo, donde las personas definen los objetos físicos y sociales con los que se relacionan en el mundo de acuerdo con su utilidad, así como del conductismo social, que es la actitud adecuada tanto para la descripción del individuo como del grupo social. Este enfoque asume a la actitud como predisposición a la acción (Carabaña & Lamo de Espinosa, s/f).

El sociólogo H. Blumer describe al interaccionismo simbólico como la conducta que manifiesta un sujeto a partir de los significados que los objetos y otros sujetos le ofrecen mediante su interacción social, principalmente con la comunicación, es decir, a partir de símbolos que trascienden como estímulos sensoriales y que amplían la

percepción del entorno, lo que incrementa la capacidad de resolución de problemas y facilita la imaginación. El objeto material viene a ser el signo que desencadena el significado, y este es el indicador social que interviene en la construcción de la conducta que se manifiesta.

En todo acto social, la comunicación verbal o gestual tiene la función de anticipar lo que pueda ocurrir y es la reacción del otro la que otorga significado a esa comunicación, donde el lenguaje se convierte en una herramienta simbólica permitiendo interactuar con los otros y con nosotros mismos (diálogo interior). Los sujetos seleccionan, organizan, reproducen y transforman los significados en los procesos interpretativos en función de sus expectativas y propósitos.

Para G. H. Mead, la interacción simbólica, que puede ser llamada también gestos, puede en muchos casos llegar a reemplazar la comunicación verbal. Diferentes grupos sociales tienen símbolos, palabras clave, que generan sinergia (suma de las partes) con la comunicación verbal obteniéndose una muy completa comunicación entre receptor y emisor. Así, el sujeto logra un pensamiento reflexivo sobre sí mismo a través de la comunicación, ya que asume la postura de la otra persona con la que se comunica.

El personal militar debe conocer la comunicación verbal y no verbal, y esto le facilita al comandante para comunicar órdenes a las unidades subordinadas, lograr una interacción eficaz entre el personal militar y permitir el cumplimiento de la misión asignada. Por ejemplo, en la práctica de patrullaje, todos los miembros del equipo de combate deben estar capacitados para reaccionar ante la orden dada mediante señales convencionales (alto, tenderse, abrir fuego, etc.), para ejecutar con éxito las operaciones en escenarios reales.

d. Teoría de la construcción social

El construccionismo social es una teoría sociológica y psicológica del conocimiento concebida por T. Luckmann y P. L. Berger (1968), que sostiene que todo el conocimiento, incluyendo el más básico del sentido común de la realidad diaria, se deriva y es mantenido por interacciones sociales.

La “realidad” se entiende como una serie de fenómenos externos a los sujetos, y el “conocimiento” es la información respecto de las características de esos fenómenos. Cuando la gente interactúa comprendiendo que sus opiniones de la realidad están relacionadas, la percepción de la realidad se refuerza. Gracias a que el sentido común es negociado por la gente, las caracterizaciones humanas, significado e instituciones sociales se presentan como parte de una realidad objetiva. En este sentido, se puede decir que la realidad es construida socialmente. Los fenómenos sociales son creados, institucionalizados y convertidos en tradiciones por los seres humanos.

Para el personal militar, la construcción social de la realidad está institucionalizada al considerar la doctrina, las normas y tradiciones militares mantenidas a través del tiempo, lo que genera una cultura militar. Por ejemplo, como parte de la cultura militar,

las formaciones diarias del personal involucran acciones (puntualidad, presentación, obediencia, responsabilidad, entre otras) logrando evidenciar principios, valores, actitudes y costumbres, que se reflejan durante la ejecución de estas actividades, lo que supone una construcción sociológica propia de los militares.

5. Aplicación de las corrientes de pensamiento en los procesos educativos del sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas

En los procesos educativos militares (formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación), se genera cambios conductuales y de pensamientos en el personal militar. Estos procesos se nutren de las corrientes del pensamiento anteriormente detalladas. Es así que el conductismo se evidencia mayoritariamente en la formación, por ser el proceso inicial donde se imparten conocimientos, que permiten la incorporación planificada del ciudadano civil en la carrera militar; también es utilizado en el perfeccionamiento, especialmente a nivel táctico; y, en capacitación, cuando los resultados de aprendizaje requieran de esta corriente.

El constructivismo se encuentra presente en todos los procesos educativos, por tratarse de una educación basada en competencias. Estas líneas teóricas fundamentan las competencias profesionales que debe adquirir el alumno en los procesos de educación militar, que involucra, además el conocimiento y la asimilación de la doctrina, el conocimiento y practica de los principios, valores y virtudes institucionales, competencias en el manejo de la información, la capacidad investigativa y el conocimiento de una segunda o tercera lengua, para generar una educación holística.

6. Ejes académicos de la carrera en ciencias militares

Es necesario señalar la correspondencia que existe entre los referentes conceptuales y los ejes académicos para la carrera en ciencias militares.

La siguiente figura muestra la relación que existe entre los ejes señalados.

Figura 1

Relación de la focalización del conocimiento militar y ejes académicos

Referentes conceptuales	Ejes académicos de la Carrera en Ciencias Militares
Ciencia militar	Ciencia militar
Cultura militar	Cultura militar
Cultura humanística	Fundamentos teóricos
Ciencia y tecnología	Epistemología y metodología de la investigación
Cultura investigativa e integración de las TIC	
Cultura física	Instrucción y entrenamiento militar

El eje académico, fundamentos teóricos está ligado al eje curricular, cultura humanística, que le permite la formación integral del militar, con base en ciencias fundamentales y en el fortalecimiento de las competencias transversales.

En lo que corresponde al eje académico, epistemología y metodología de la investigación, está relacionado con los ejes curriculares, ciencia y tecnología, así como cultura investigativa e integración de las TIC, puesto que los tres ejes se fundamentan en el conocimiento científico y/o tecnológico, desarrollado a través del método científico, durante cerca de 500 años.

Adicionalmente, estos ejes se fortalecen con el desarrollo de las sociedades de la información y del conocimiento, con el advenimiento de la era digital (multimedia, nuevas tecnologías de información y comunicación, internet, redes sociales, entre otras). En lo referente al eje académico, instrucción y entrenamiento militar, se asocia al eje curricular, cultura física, la cual se fundamenta en los conocimientos, las capacidades, destrezas y valores, que potencian las habilidades corporales y mentales, por medio de actividades físicas, que son parte de la formación integral del personal militar.

7. Funciones sustantivas de la educación militar

- a. Docencia.- La docencia es la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades y habilidades, resultante de la interacción entre docentes y alumnos en experiencias de enseñanza-aprendizaje; en ambientes que promueven la relación de la teoría con la práctica y garanticen la libertad de pensamiento, la reflexión crítica y el compromiso ético.

El propósito de la docencia es el logro de los resultados de aprendizaje para la formación integral de ciudadanos profesionales comprometidos con el servicio, aporte y transformación de su entorno. Se enmarca en un modelo educativo pedagógico y en la gestión curricular en permanente actualización; orientada por la pertinencia, el reconocimiento de la diversidad, la interculturalidad y el diálogo de saberes.

La docencia integra las disciplinas, conocimientos y marcos teóricos para el desarrollo de la investigación y la vinculación con la sociedad; se retroalimenta de estas para diseñar, actualizar y fortalecer el currículo.

- b. Investigación.- La investigación es una labor creativa, sistemática y sistémica fundamentada en debates epistemológicos y necesidades del entorno, que potencia los conocimientos y saberes científicos, ancestrales e interculturales. Se planifica de acuerdo con el modelo educativo, políticas, normativas, líneas de investigación y recursos de las instituciones de educación superior y se implementa mediante programas y/o proyectos desarrollados bajo principios éticos y prácticas colaborativas.

La ejecutan diversos actores como institutos, centros, unidades, grupos, centros de transferencia de tecnología, decentes, investigadores y estudiantes a través de mecanismos democráticos, arbitrados y transparentes. Los resultados de la investigación son difundidos y divulgados para garantizar el uso social del conocimiento y su aprovechamiento en la generación de nuevos productos, procesos o servicios.

- c. Apoyo a las misiones constitucionales.- Como función sustantiva, genera capacidades e intercambio de conocimientos acorde a los dominios académicos de las instituciones de educación superior para garantizar la construcción de respuestas efectivas a las necesidades y desafíos de su entorno. Contribuye con la pertinencia del quehacer educativo, mejorando la calidad de vida, el medio ambiente, el desarrollo productivo y la preservación, difusión y enriquecimiento de las culturas y saberes.

Se desarrolla mediante un conjunto de planes, programas, proyecto se iniciativas de interés público, planificadas, ejecutadas, monitoreadas y evaluadas de manera sistemática por las instituciones de educación superior, tales como: servicio comunitario, prestación de servicios especializados, consultorías, educación continua, gestión de redes, cooperación y desarrollo, difusión y distribución del saber; que permitan la democratización del conocimiento y el desarrollo de la innovación social.

8. La educación militar basada en el enfoque de competencias

En la actualidad, las corrientes emergentes del pensamiento proponen que el diseño curricular sistémico por competencias enfrente al sujeto con la realidad holística (íntegra, integral e integradora), que propicia mayor actividad intelectual, lo cual fortalece la formación de un pensamiento crítico y creativo, lo que propicia la cultura investigativa.

El informe presentado a la Unesco por parte de la comisión internacional liderada por Delors (Delors, 1994) señala que la educación “debe estructurarse con base a cuatro aprendizajes fundamentales, que son los pilares del conocimiento: saber, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; saber hacer, para poder influir sobre el propio entorno; saber convivir, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; y saber ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores”, desde una perspectiva axiológica.

De acuerdo con J. L. Pérez (1997), la competencia es una construcción social de aprendizajes significativos y útiles, para el desempeño constructivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también, y en gran extensión, mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones concretas de trabajo.

En este modelo educativo se entenderá por competencia, al conjunto de conocimientos, habilidades, valores y condición de calidad, obtenidos mediante aprendizajes significativo, lúdico y colaborativo, que prepara de forma integral al personal militar, para asumir las responsabilidades establecidas en la Constitución y regidas por la legislación vigente.

En la profesión militar, estas competencias están directamente relacionadas con los conocimientos, habilidades, destrezas, principios, valores y virtudes militares, que consolidan la cultura del militar, en los procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación, inherentes al personal de las Fuerzas Armadas.

a. Competencias

Las competencias son un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente el desempeño, una actividad o una tarea y están orientadas a la construcción del perfil profesional del personal militar, entre las que se incluyen las genéricas, específicas y transversales.

El perfil profesional del militar responde a la misión fundamental de las Fuerzas Armadas del Ecuador, y en su rol en el apoyo a la defensa de la soberanía e integridad territorial, misiones complementarias y a la cooperación internacional de conformidad con la normativa vigente, enmarcadas en los principios, valores y virtudes institucionales.

Figura 2

Tipos de competencias



1) Competencias genéricas

Definen el perfil profesional del ciudadano militar, en respuesta a la misión constitucional, sumadas las capacidades de las competencias transversales.

Permiten estructurar el diseño curricular de curso con la visión del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Figura 3

Competencias genéricas

Competencia genérica	Ámbitos de desempeño	Definición
Comanda/lidera unidades, repartos militares de las Fuerzas Armadas, de acuerdo con su grado, cargo, función, demostrando responsabilidad y justicia, sobre la base de la normativa legal vigente.	Comandar / Liderar	Es el ejercicio de la autoridad que un militar de las Fuerzas Armadas ejerce legalmente sobre sus subordinados de acuerdo con su grado, cargo o función, su capacidad de utilizar las características interpersonales propias del militar, con el propósito de guiar a un grupo hacia la consecución de un objetivo de beneficio o interés institucional. Establecer planes y estrategias para el uso eficaz de los medios que permitan alcanzar los objetivos establecidos.

Ejecuta operaciones militares de defensa externa, ámbito interno y complementariedad a la seguridad integral del Estado, demostrando respeto a las normas de convivencia y relacionamiento interpersonal, sobre la base de la normativa y doctrina vigente.	Ejecutar operaciones militares de defensa externa- interna y seguridad integral del Estado.	Es aportar con conocimientos de su especialidad y experiencia para el desarrollo de las operaciones militares de defensa interna-externa y apoyo complementario a las operaciones de seguridad integral del Estado en el tiempo y lugar requeridos.
Administra los recursos de las Fuerzas Armadas en los niveles: estratégico, operacional y táctico, con responsabilidad, de acuerdo con las normas administrativas vigentes.	Administrar	Es el proceso de planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar todos los recursos de las Fuerzas Armadas para alcanzar los objetivos institucionales.
Educa e instruye al personal militar de las Fuerzas Armadas, demostrando razonamiento crítico y pensamiento sistémico, a partir del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.	Educar/ Instruir	Enseñar y adoctrinar en forma técnico-militar para preparar a un individuo en la formación integral y facilitar su adaptación social como miembro de las Fuerzas Armadas.
Ejecuta operaciones de apoyo al desarrollo nacional, en los campos de salud, educación y defensa del ecosistema y su biodiversidad; demuestra patriotismo, respeta la norma vigente.	Apoyo al desarrollo Nacional	Es la ejecución de proyectos destinados al apoyo del desarrollo nacional en los diferentes campos establecidos por los convenios entre el MIDENA y el Estado sobre la base de la legislación, las normas y los procedimientos establecidos.

2) Competencias específicas

Son todas aquellas que incluyen conocimientos (saber), habilidades y destrezas (saber hacer), además de las actitudes y valores (saber ser) propias de la carrera militar, de acuerdo con los perfiles profesionales de la misma y una vez concluido el curso, permiten la materialización del perfil de egreso.

3) Competencias transversales

Es el conjunto de habilidades cognitivas, principios, valores y actitudes, que se expresan de forma permanente en su accionar. Estas competencias mejoran su desempeño laboral, facilitan la transformación del conocimiento en comportamiento y están sujetas a evaluación. Las competencias transversales reconocidas son: instrumentales, interpersonales y sistémicas (Vargas, 2008).

a) Instrumentales

Son las capacidades técnicas que permiten el abordaje y formulación de acciones en ese orden y contextualizadas. Entre ellas tenemos:

Habilidades cognoscitivas

- Capacidad de análisis y síntesis (oral y escrita)

- Capacidades metodológicas
- Cultura investigativa

Destrezas tecnológicas

- Conocimiento de informática (utilización de acuerdo con la competencia específica)
- Manejo de la información (construcción del conocimiento)

Destrezas lingüísticas

- Comunicación oral y escrita
- Conocimiento de una segunda lengua

b) Interpersonales

Son las capacidades propias del sujeto, derivadas de su condición social, psicológica y genética que, potenciadas por el entorno, permiten el entendimiento del “otro” y ampliar los límites del curso. Entre ellas tenemos:

Actitudes individuales

- Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético y práctica de principios, valores y virtudes de acuerdo con el Manual de Ética para los miembros de las Fuerzas Armadas

Destrezas sociales

- Trabajo en equipo
- Trabajo en un contexto internacional
- Habilidades en las relaciones interpersonales

c) Sistémicas

Son las capacidades que, articuladas secuencialmente, brindan un equilibrio con otros elementos del proceso educativo, agregando valor a la enseñanza-aprendizaje. Entre ellas tenemos:

Capacidad emprendedora

- Iniciativa y espíritu emprendedor (visión)
- Creatividad (innovaciones)
- Capacidad de organización
- Motivación por la calidad
- Habilidad de administrar recursos
- Capacidad de liderazgo
- Liderazgo

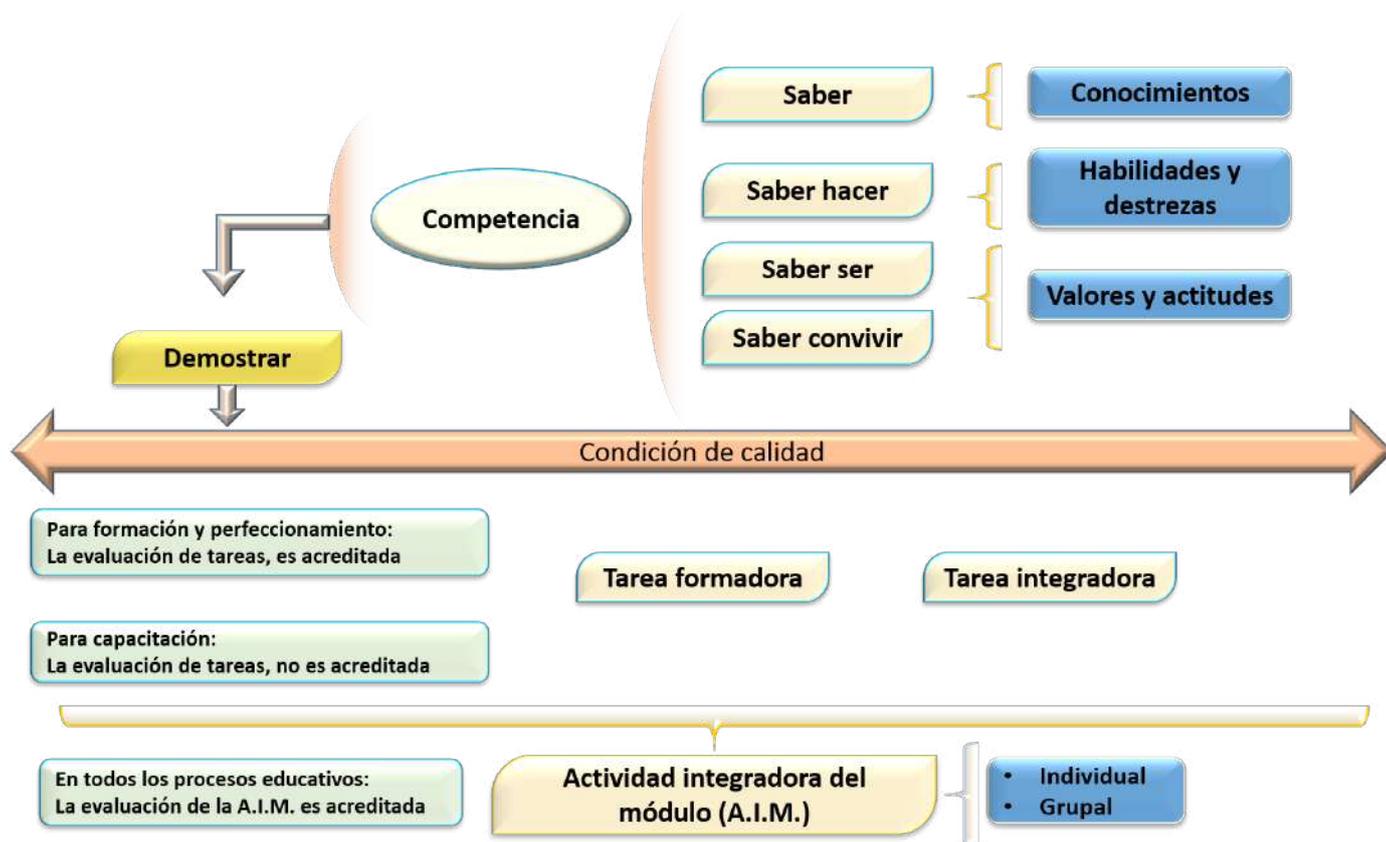
Competencia de flexibilidad

- Adaptación a nuevas situaciones (propensión al cambio)
- Conocimiento de otras culturas y costumbres (reconocimiento y respeto a la pluriculturalidad)
- Sensibilidad por temas medioambientales y del respeto al hábitat.

b. Estructura de la competencia

Las competencias se estructuran de la siguiente manera: saber hacer (habilidades y destrezas), saber (conocimientos), saber ser y convivir (valores y actitudes) y demostrar (condición de calidad).

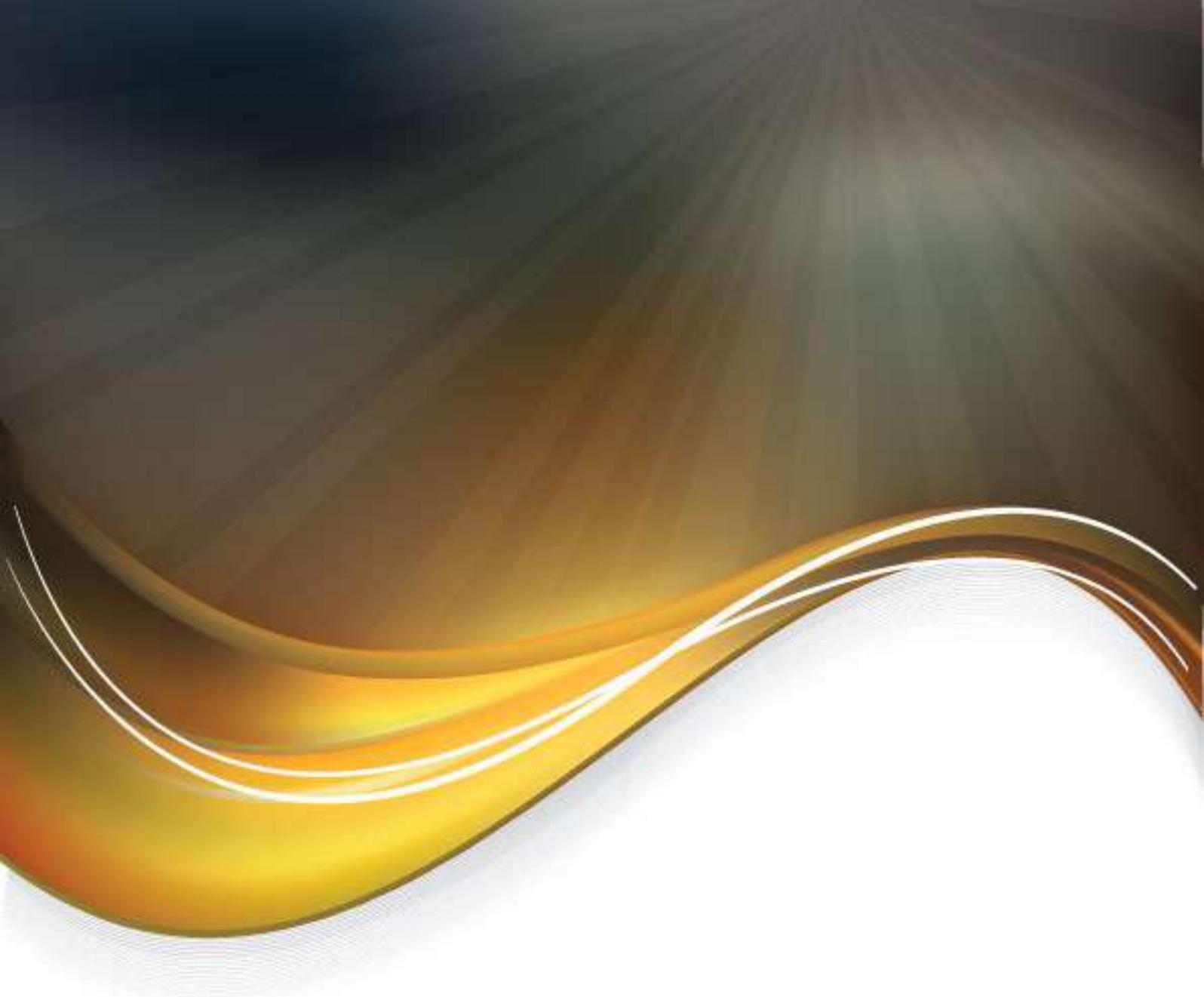
Figura 4
Estructura y evaluación de la competencia



Las competencias se redactan considerando los siguientes componentes; habilidad, conocimiento, valores y condición de calidad.

Figura 5
Competencias

Componentes de la competencia	Descripción	Ejemplos	Descripción de la competencia
Habilidad o destreza (Saber hacer)	Se utiliza el verbo redactado en tercera persona del singular. Es el mayor nivel de generalización que caracteriza el desempeño requerido.	Aplica, ejecuta, opera, supervisa, organiza, comanda, lidera, compara, identifica, define, clasifica, relaciona, ordena, evalúa.	Aplica _____ _____ _____ _____
Conocimientos (Saber)	Este componente indica el objeto o situación en que recae la acción. Son las experiencias de aprendizaje fundamentadas en la doctrina militar, en la ciencia y tecnología; y, las manifestaciones culturales. Es el conocimiento científico-técnico y la expresión del nivel de complejidad necesario.	<ul style="list-style-type: none"> • las técnicas de ataque aéreo como parte de un elemento • los procedimientos de combate urbano. • las diferentes técnicas y tácticas de sobrevivencia en ambiente selvático. • los puntos críticos de la navegación en aguas restringidas. 	las técnicas para guiar ataques aéreos a blancos enemigos de alto valor _____ _____ _____ _____
Valores y virtudes (Saber ser y convivir)	Son los principios, valores y virtudes que se pueden cultivar o reforzar con el conocimiento y la habilidad. Permiten convivir en sociedad. Serán tomados estrictamente del Manual de ética de las Fuerzas Armadas del Ecuador .	Principio de inclusión o no discriminación. Principio de igualdad. Principio de rendición de cuentas. Transparencia. Solidaridad. Colaboración. Efectividad. Cohesión institucional. Disciplina. Honor. Lealtad. Integridad. Honestidad. Valentía. Espíritu Militar. Perseverancia. Justicia. Liderazgo. Subordinación. Responsabilidad. Espíritu de cuerpo. Sobriedad. Prudencia, Iniciativa, Patriotismo. Cortesía.	con responsabilidad y patriotismo _____ _____ _____ _____ _____ _____
Condición de calidad (Demostrar)	Indica el criterio o estándar de calidad del nivel de desempeño deseado, con base en el cual se va a llevar a cabo la acción sobre el objeto. Brinda un referente esencial para evaluar la competencia.	<ul style="list-style-type: none"> • de acuerdo con la norma legal vigente de seguridad y salud. • de acuerdo con el manual de defensa interna. • de acuerdo con el manual técnico de la aeronave. • de acuerdo con la doctrina de seguridad en la navegación. 	de acuerdo con el manual de doctrina del guía aéreo avanzado. _____ _____ _____



Capítulo II

Modelo Pedagógico

Modelo Pedagógico de las Fuerzas Armadas

Objetivos

1. General:

Aplicar dentro del proceso de enseñanza aprendizaje la filosofía del modelo educativo de Fuerzas Armadas, a través de un esquema metodológico para el sistema de educación militar.

2. Específicos:

- Determinar los instrumentos estandarizados para la planificación académica a nivel meso y micro curricular dentro del sistema de educación militar.
- Determinar los instrumentos estandarizados para la administración académica dentro del sistema de educación militar.
- Determinar los instrumentos estandarizados para la evaluación del aprendizaje, currículo y docentes dentro del sistema de educación militar.

Figura 6
Modelo pedagógico



Planificación Académica



Planificación Académica

La planificación académica se basa en el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas 2021 y el Reglamento de Educación Militar, el cual busca integrar la cadena de valor en la educación por competencias.

Dentro de la planificación académica se considera los procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación, organizada de manera sistémica; con el propósito de desarrollar las competencias, que permitan al profesional militar cumplir con los objetivos institucionales.

Los instrumentos curriculares aplicados al proceso educativo de la planificación académica se establecen en los niveles de concreción meso y microcurricular de acuerdo al siguiente detalle:

Figura 7
Instrumentos curriculares de planificación académica

Proceso académico	Nivel de concreción	Instrumentos curriculares
Planificación académica	Mesocurricular	1. Diseño curricular
	Microcurricular	2. Plan general de enseñanza anual 3. Catálogo de cursos 4. Syllabus

1. Diseño curricular del curso (D.C.C.)

Es el documento que permite organizar y desarrollar un curso. Su estructuración satisface las necesidades institucionales. Constituye la guía para ejecutar la labor pedagógica ya que define el ¿Qué?, ¿Cómo? y ¿Cuándo se enseña?, para alcanzar las competencias profesionales. Este instrumento será elaborado por el departamento de planificación académica o su equivalente en cada escuela de educación militar.

El diseño curricular tiene una organización por asignatura, módulo y/o su equivalente de manera independiente cuando la necesidad del curso lo amerite, con base en competencias genéricas, específicas y transversales, y se caracteriza por:

- Integrar contenidos imprescindibles / núcleos de conocimiento para adquirir destrezas y habilidades en la solución de tareas reales complejas y creación de escenarios.
- Generar un sistema de actividades, evaluaciones individuales y grupales, racionalizando las evaluaciones.
 - Desarrollar y estimular los componentes motivacionales, meta cognitivos y las cualidades de la personalidad del alumno militar (competencias transversales).

a. Estructura del diseño curricular:

(Formato N. °1 Diseño curricular Pág 48)

Deberá contar con una resolución legalizada por el Comando o Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, y se compone de las siguientes partes:

1) Perfil profesional

Es el conjunto de competencias genéricas, específicas y transversales que el alumno militar debe reunir para satisfacer las demandas institucionales y de la sociedad, definiendo: su personalidad, el ejercicio de su cargo, función, especialidad, actividades esenciales asignadas de acuerdo con el plan de carrera de las Fuerzas, las disposiciones emitidas por la Diedmil y el Comando o Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza y se caracteriza por:

- Estar diseñado en función del plan de carrera de cada Fuerza.
- Aportar al establecimiento de las bases teóricas y prácticas de las decisiones curriculares que se despliegan a partir del cargo, función y especialidad, para la aplicación de las competencias genéricas, específicas y transversales.

El perfil profesional tiene los siguientes componentes:

a) Naturaleza del curso

Para el desarrollo de la naturaleza del curso se considera:

- Tipo de proceso (formación, perfeccionamiento y capacitación)
- A quién está dirigido (oficial o tropa de acuerdo con su especialidad)
- Modalidad de estudio
- Duración
- Finalidad
- Ubicación de la escuela de educación militar

b) Perfil de egreso

El perfil de egreso describe lo que el alumno militar será capaz de realizar al término del curso, expresado como actividades esenciales. Las actividades esenciales son las acciones o tareas que ejecutará el profesional militar una vez que ha culminado mencionado curso, las mismas que estarán alineadas a su puesto posicional/función o cargo, estas se las obtendrá del plan de carrera, líneas de carrera, diccionario de competencias y/o su equivalente en cada Fuerza.

Estas actividades esenciales deben estar enumeradas en secuencia, lo que permitirá agruparlas para redactar la(s) competencia(s) específica(s) y competencias transversales.

c) Competencias del curso

Las competencias genéricas y transversales se encuentran descritas en el modelo educativo y las competencias específicas se encuentran detalladas en el plan de carrera de cada Fuerza, y se establecen de acuerdo con la naturaleza del curso y las necesidades institucionales.

En el proceso de formación y perfeccionamiento las competencias genéricas serán redactadas de tal forma que evidencien el nivel de logro a alcanzar de acuerdo al grado cargo y función.

En el caso de las competencias específicas en los tres procesos educativos, se considerarán los lineamientos de la normativa vigente.

Se coloca únicamente el número de las actividades esenciales que ejecutará el alumno militar según su competencia específica.

d) Puesto posicional/función o cargo

El puesto posicional/función o cargo está establecido en el plan de carrera de cada Fuerza.

2) Plan curricular

a) Organización por asignatura, módulo o su equivalente

La estructura curricular está diseñada por núcleos de conocimiento o contenidos; o, contenidos imprescindibles y actividades académicas, las mismas que permiten el desarrollo del perfil profesional previamente establecido y esta estructura se encuentra articulada por: asignaturas o módulos y/o sus equivalentes, con las siguientes características:

- Es sistemática y coherente con el perfil profesional planteado.
- Está enmarcada en las corrientes del pensamiento.
- Hace referencia a los ejes y módulos curriculares militares.
- Está basada en los principios de la educación por competencias:
 - Transferencia de conocimientos contextualizados
 - Integración teórico-práctica
 - Reconocimiento de las competencias transversales
 - En el proceso enseñanza-aprendizaje, el alumno es el protagonista.
- Está basada en los principios de la complejidad del conocimiento:
 - Adaptación a los cambios
 - Capacidad de abordar las nuevas capacidades
 - Aprendizaje significativo
 - Capacidad crítica y reflexiva
 - Compartir los conocimientos
 - El error como parte del aprendizaje

b) Estructuración de la asignatura, módulo o su equivalente

La asignatura es una estructura curricular que responde a una disciplina de estudio en función de lograr el desarrollo de los núcleos de conocimiento y elementos de competencia, se articulan, mediante actividades teóricas y prácticas de aula, laboratorios, talleres y trabajo de campo.

Para estructurar la asignatura se tomará en cuenta las competencias genéricas y específicas que desembocarán en una unidad de competencia, elemento de competencia y núcleos de conocimiento.

Para estructurar el módulo se considerarán todas las áreas de conocimiento que ayuden a desarrollar las competencias y de ellas se seleccionarán los conocimientos que serán transformados en contenidos imprescindibles para el módulo, para incluirse en forma sistemática, lógica y coherente desechando la compartimentación de conocimientos.

La estructuración modular, no necesariamente debe incluir varias áreas de conocimiento; de ser el caso, puede ser estructurada con una sola área de conocimiento como un módulo independiente. De igual manera las asignaturas serán estructuradas siguiendo los lineamientos para la planificación modular; y de ser necesario, serán planificadas y estructuradas siguiendo los lineamientos para la estructuración por asignaturas.

(1) Estructuración por módulo

Antes de estructurar el módulo, el planificador se debe reunir con el comité de módulo e indicarle la metodología de estructuración a través de la matriz de planificación modular.

Para elaborar el plan curricular por módulo se debe, previamente, desarrollar la matriz de planificación modular como insumo:

En la página que sigue a continuación se grafica la matriz de planificación modular

Figura 8
Matriz de planificación modular

		SECUENCIA EN EL MÓDULO		CARGA HORARIA POR MÓDULOS				
							1	2
	46		23			0		
	45		22			0		
	44		21			0		
	26		3			0		
	25		2			0		
	24		1			0		
	23	23				0		
	22	22				0		
	21	21				0		
	20	20				0		
	19	19				0		
	15	15				0		
	14	14				0		
	2	2				0		
	1	1				0		
		CONTENIDOS IMPRESCINDIBLES		TOTAL HORAS C.I.			0	
ÁREAS DE CONOCIMIENTO		NOMBRE DEL CURSO				DOCENTES		
								TIEMPO TOTAL: 0
		ACTIVIDAD INTEGRADORA DEL MÓDULO 1:	T. GRUP.	T. IND.	ACTIVIDAD INTEGRADORA DEL MÓDULO 2:	T. GRUP.	T. IND.	
		NOMBRE DEL MÓDULO		CARGA HORARIA COMITÉ DE MÓDULO		TOTAL HORAS		
	a				0	0	0	0
	b							0
	c							0
	d				0	0	0	0
	e							0
	f...							0
		ACTIVIDADES ESENCIALES		COMPETENCIA ESPECÍFICA		COMPETENCIA GENERICA		
8								
7								
6								
5								
4								
3								
2								
1								
		NOMBRE DEL PRODUCTO INTEGRADOR DE CURSO:		HORAS MÓDULOS		0		
				HORAS TOTAL ACTIVIDAD INTEGRADORA DEL MÓDULO		0		
				HORAS PRODUCTO INTEGRADOR DE CURSO		0		
				TOTAL DE HORAS DEL CURSO		0		

El sistema de planificación por módulos está sintetizado en la Matriz de planificación modular y permite superar procedimientos mecánicos de fácil desvinculación unos de otros, así como una visión gráfica de un programa sistémico de planificación modular, que, entre otros beneficios, permite la racionalización de los recursos y la estructuración secuencial de los contenidos imprescindibles que posibilitarán el logro de la o las competencias y actividades esenciales prefijadas, generando una herramienta de gestión operativa, en la planificación, administración y evaluación académica.

La posibilidad de visualizar y monitorear en un curso todos los elementos y recursos necesarios es un aporte significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esta matriz permite:

- La participación de todos los involucrados para la ejecución de las competencias específicas.
- Establecer una planificación para organizar de mejor manera los contenidos imprescindibles por módulo(s), actividades esenciales y competencias específicas con mayor precisión.
- Evidenciar la valoración de los aportes de los actores involucrados en el proceso de estructuración del o los módulos.
- La construcción de indicadores que permitan establecer un sistema de evaluación integral.
- Supervisión y seguimiento permanente del proceso académico.

(a) Procedimiento para llenar la Matriz de planificación modular

- Escribir en el centro el nombre del curso que se va a planificar.
- Establecer las actividades esenciales que el estudiante deberá cumplir al finalizar el curso, de acuerdo con al perfil de egreso.
- Instaurar la competencia específica conforme a las actividades esenciales definidas (esto determinará y limitará la cantidad de módulos del curso).
- Colocar las áreas de conocimiento que van a permitir desarrollar las competencias del curso.
- Colocar una X relacionando la actividad esencial con el área de conocimiento.
- Distinguir los contenidos imprescindibles de cada área de conocimiento que van a permitir desarrollar las competencias específicas del curso, y escribirlos en orden de menor a mayor grado de complejidad.
- Colocar una X relacionando el contenido imprescindible, área de conocimiento, de la misma forma que el numeral anterior de acuerdo con la naturaleza del curso, las actividades esenciales y las competencias específicas. Un

contenido imprescindible puede estar presente en varios módulos, según su utilidad en los mismos.

- Establecer la secuencia lógica de los contenidos imprescindibles en cada uno de los módulos de acuerdo con la(s) competencia(s) específica(s) del curso. (El planificador con la mayoría de docentes estructura estos puntos de la matriz de planificación.
- Redactar la(s) actividad(es) integradora(s) del módulo(s) y calcular el tiempo para su ejecución. Este punto estará a cargo del Comité de módulo, permitiendo la integración de los contenidos imprescindibles requeridos para la adquisición de las competencias.

Nota: El coordinador del módulo o su equivalente, en coordinación con el Departamento de Administración académica, nombrará a los docentes que van a impartir los contenidos imprescindibles, conformando el Comité de módulo.

- Establecer las horas requeridas para cada contenido imprescindible, considerando que se encuentran incluidos los componentes de organización del aprendizaje, los sistemas de tareas y los eventos de transferencia del conocimiento. Este tiempo debe estar relacionado con cada docente responsable del contenido imprescindible.

Nota: La matriz debe calcular automáticamente la duración en horas de cada módulo, considerando que, al igual que en numeral anterior, incluye los componentes de organización del aprendizaje, el sistema de tareas y los eventos de transferencia de conocimiento, que serán especificados en el cuadro resumen de distribución del tiempo del syllabus.

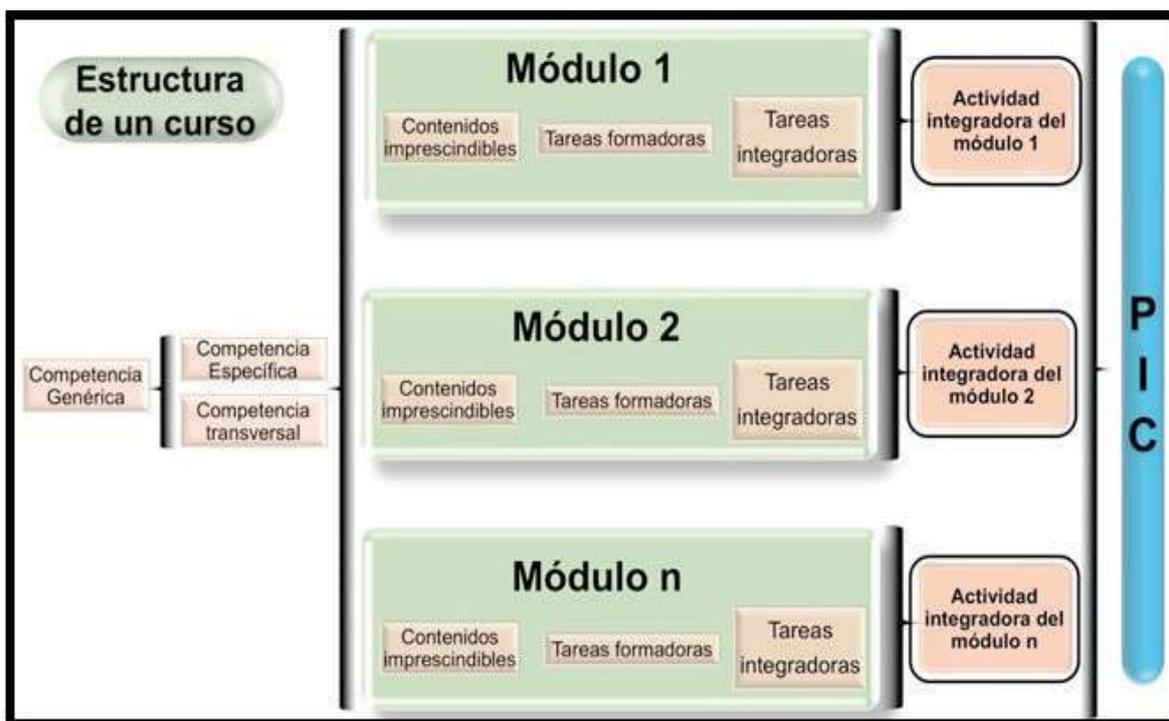
- Redactar el nombre del producto integrador del curso y colocar en horas el tiempo requerido para la ejecución del mismo.
- Instituir el nombre de cada módulo.

Nota: Al finalizar, la matriz calculará automáticamente el tiempo en horas pedagógicas requeridas para la ejecución del curso.

(1) Estructura modular del curso

En la siguiente figura se muestra la estructura del curso por módulos:

Figura 9
Estructura modular del curso



(a) Organización por módulo o su equivalente

Figura 10
Organización por módulo

Modulo: N°. 001 (Nombre)					
Competencia Específica:					
Área de conocimiento	Contenidos imprescindibles:	Carga horaria	Actividad Integradora		Carga horaria
Área 1	C.I. 001	2	("Conocimiento" de la Competencia Específica)	Tarea individual:	2
Área 2	C.I. 002	3		Tarea grupal:	3
Área 1	C.I. 003	2			
Área 1	C.I. 004	3			
Área 3	C.I. 005	3			
TOTAL CARGA HORARIA ACADÉMICA		12	TOTAL CARGA HORARIA ACTIVIDAD INTEGRADORA		5
TOTAL HORAS		17			

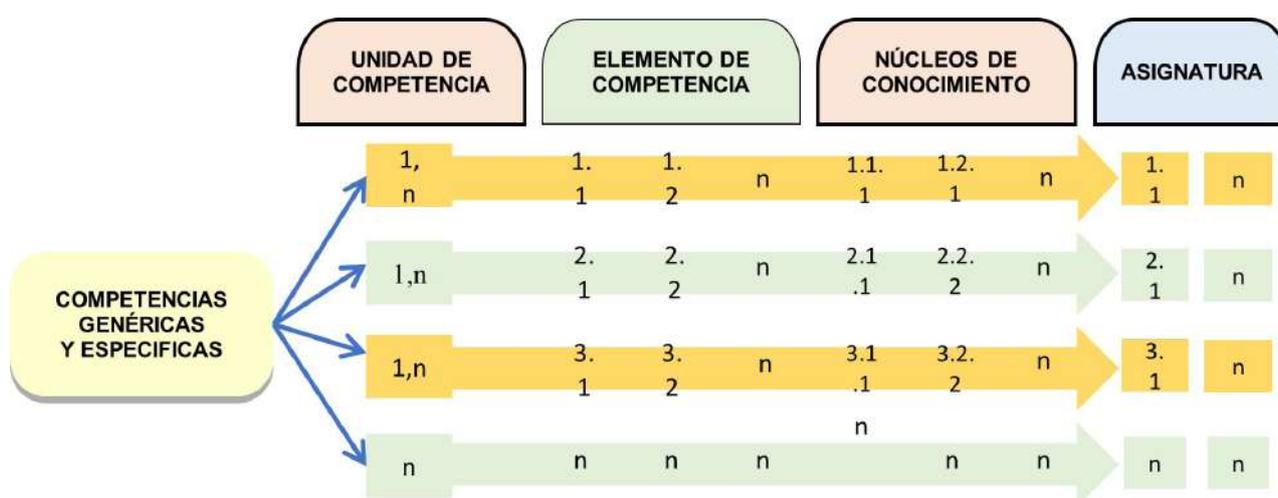
(2) Estructuración asignaturas (cuando la necesidad del curso lo amerite)

En la siguiente figura se muestra la estructura del curso por asignaturas:

(a) Estructura del curso por asignaturas

Figura 11

Estructura del curso por asignaturas



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

- **Unidad de competencia:** conjunto de elementos de competencia que se identifican para dar significado operativo a las competencias profesionales que provienen del desempeño, tareas, actividades y funciones del campo ocupacional. Su formulación sigue el mismo esquema de las competencias profesionales, pero con un alcance más reducido.
- **Elemento de competencia:** expresión de desempeño más específico, referido fundamentalmente a un área del saber de una unidad de competencia. Son estándares básicos de los resultados del aprendizaje.
- **Núcleos de conocimientos:** son conjunto de saberes relacionados con el contenido científico específico del elemento de competencia.
- **Asignatura:** es una estructura curricular que responde a una disciplina de estudio en función de lograr el desarrollo de los núcleos de conocimientos y el elemento de la competencia. Estas articulan actividades teóricas y prácticas en aulas, laboratorios, talleres y trabajo de campo.

(b) Organización por asignatura

Competencias específicas	Unidades de competencia	Elementos de competencia	Núcleos de conocimientos	Asignatura	Horas

c) Red lógica de asignatura, modulo o su equivalente

La red lógica evidencia en forma gráfica, la secuencia de las asignaturas, módulos o su equivalente en forma coherente y sistemática. Constituye la secuencia programada de aprendizaje en el curso. (Pág. 50)

Se evidencia en forma gráfica:

- El tiempo de duración de la asignatura, módulo o su equivalente por semanas o meses
- La integración de la asignatura, módulo o su equivalente
- La secuencia lógica de la asignatura, módulo o su equivalente
- El producto integrador del curso.

3) Producto integrador de curso

El producto integrador de curso (PIC) es la integración de los conocimientos estructurados en una forma sistémica y sistemática, que le permite al alumno militar resolver problemas comunes y particulares enfocados a las necesidades de cada Fuerza, evitando la compartimentación de los contenidos. Su propósito es desarrollar el pensamiento crítico en el alumno militar por medio del planteamiento de soluciones a las necesidades de las Fuerzas a través de la investigación; en el caso de los cursos específicos de destrezas militares su propósito será la demostración y acreditación de la(s) competencia(s) específica(s) a través de ejercicios aplicativos con planificación y ejecución.

Para el PIC se puede establecer una de las siguientes actividades:

- Investigación
- Ejercicio aplicativo con planificación y ejecución.

Para la planificación del PIC se deben identificar los siguientes aspectos:

- El proceso educativo: formación, perfeccionamiento y capacitación.
- Los escenarios concretos donde se desempeñará profesionalmente.
- La descripción del problema del PIC.
- La descripción del proceso a realizar (investigación o ejercicio aplicativo con planificación y ejecución).
- La guía teórica por considerar para la ejecución del PIC.
- Las actividades integradoras de las asignaturas, módulos o sus equivalentes.

- La distribución de tareas o funciones entre los integrantes del equipo.

Para la planificación del PIC, se contará con el asesoramiento de un equipo de trabajo conformado por los coordinadores de cada comité de: asignatura, módulo o su equivalente y los docentes del curso.

El departamento de planificación académica es responsable de la estructuración del PIC en el diseño curricular, mientras que, el departamento de administración académica es el responsable de la conformación de grupos, avance, seguimiento y sustentación del PIC.

El director de la escuela de educación militar nombrará al coordinador del PIC, quien asesorará en la elaboración y será responsable de la aplicación de las actividades del PIC, considerando recursos necesarios para su ejecución.

a) Trabajo de investigación:

- Ensayo literario, filosófico, científico, argumentativo, narrativo, descriptivo, explicativo, persuasivo, entre otros.
- Investigación documental que permita obtener la información de fuentes secundarias, requiere necesariamente de la técnica del fichero.
- Investigación de campo, que se realiza en el lugar de los hechos donde acontece el fenómeno.
- Investigación científica, que debe cumplir con propósitos fundamentales, produciendo conocimiento y resuelve problemas prácticos.
- Investigación descriptiva, que enfatiza las características o rasgos de una situación
- Investigación explicativa o causal, para el análisis de la causa-efecto de la relación entre variables.
- Estudio de casos, que permite investigar una unidad o caso de un universo o población, cuyo propósito es realizar un análisis específico.

b) Ejercicio aplicativo con planificación y ejecución:

- Ejercicios de juegos de guerra de acuerdo con el nivel de conducción militar.
- Patrullajes en ámbitos reales y simulados según el nivel de conducción militar.
- Navegación terrestre, marítima, aérea de acuerdo con el nivel de conducción militar (real o simulación).
- Ejercicios en el terreno.

4) Firmas de responsabilidad:

2. Plan general de enseñanza anual (P.G.E.A.)

El plan general de enseñanza anual, es un instrumento de planificación mesocurricular que tiene carácter normativo y administrativo, el mismo que permite el desarrollo de

las actividades educativas que van a ejecutarse en una escuela de educación militar durante un periodo académico.

El plan general de enseñanza anual se elaborará para proporcionar al nivel directivo información general a la cadena de valor de una escuela de educación militar.

a. Estructura del plan general de enseñanza

(Formato N°. 2 Plan general de enseñanza Pág 52).

Deberá contar con una resolución legalizada por el Comando o Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, y se compone de las siguientes partes

1) Misión de la escuela de educación militar

(De acuerdo a cada escuela militar)

2) Finalidad del plan general de enseñanza anual

La elaboración del plan general de enseñanza anual tiene como finalidad establecer procedimientos para la planificación, administración y evaluación académica de las actividades académico-curriculares de los cursos militares que se desarrollan en la Escuela de Educación Militar durante el año.....

3) Referencias legales para la planificación, administración y evaluación

- Constitución de la República del Ecuador
- Agenda Política de la Defensa Nacional
- Política de la Defensa Nacional de la República del Ecuador
- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, sus reformas y reglamentos.
- Ley Orgánica de la Defensa Nacional y su reglamento.
- Ley Orgánica de Educación Superior y sus reglamentos.
- Reglamento de Educación Militar de las Fuerzas Armadas.
- Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.
- Otras, de acuerdo con las especificidades de cada escuela de educación militar, procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación.

4) Cursos

Se describe las características de los cursos que están planificados para ejecutarse en el periodo académico, tanto para formación, perfeccionamiento y capacitación, según las características y particularidades de la escuela de educación militar.

La información de los cursos debe constar con lo siguiente:

- Nombre
- Promoción

- Fechas de inicio y finalización
- Duración
- Número de alumnos
- Observaciones

Nota: las escuelas de educación militar de acuerdo a sus particularidades colocarán N/A en los campos que no aplica.

5) Calendario general de actividades

Las escuelas de educación militar planificarán de forma detallada todas las actividades académicas a desarrollarse durante el año o periodo académico; se considerará dentro de esta planificación los días de feriado y de descanso obligatorio según consten en la normativa vigente.

Se debe considerar las particularidades de cada fuerza en la planificación de actividades académicas y/o administrativas; así también, la planificación no debe perder el principio de flexibilidad ante cualquier evento de fuerza mayor, por lo cual toda replanificación debe ser autorizada por los Comandos y Dirección de cada Fuerza, considerando que exista el tiempo, los recursos y medios necesarios para su ejecución.

6) Cuadro de distribución del tiempo por curso (C.D.T.)

El cuadro de distribución del tiempo es el cronograma de las actividades académicas en una jornada académica normal o extendida a desarrollarse por cada curso según su naturaleza, o actividad específica.

La jornada académica extendida, es el tiempo destinado a la ejecución de actividades de la planificación académica aprobada (por la autoridad **educativa** militar competente) que se cumplen fuera de la jornada laboral de acuerdo a la naturaleza y necesidad del curso y deben ser controladas bajo condiciones de seguridad; es pertinente señalar, que muchas destrezas y competencias de carácter práctico deben ser consolidadas en ambientes especiales y bajo circunstancias controladas.

En su elaboración se tomarán en cuenta los siguientes lineamientos:

- El diseño curricular del curso y el calendario general de actividades de la escuela de educación militar.
- Planificar el tiempo necesario para el desarrollo de: momento cívico, juegos de guerra, ejercicios tácticos, tareas formadoras, tareas integradoras, actividad integradora, producto integrador de curso o producto integrador de saberes, visitas y giras de instrucción; estas deberán constar en este documento.
- Las escuelas de educación militar dentro del cuadro de distribución de tiempo harán constar el entrenamiento físico militar.
- La planificación de las asignaturas, módulos o su equivalente será sobre la base de horas.

- En los procesos de formación y perfeccionamiento con titulación, la hora de clase o pedagógica se adaptará a las exigencias de la IES;
- En los procesos de: formación del personal especialistas, perfeccionamiento y capacitación, se manejará horas pedagógicas de cincuenta minutos (50 min).
- Considerar los eventos de transferencia de conocimientos como parte de las horas pedagógicas.
- Las actividades administrativas en horas a disposición de la dirección:
 - Emisión de disposiciones académicas y administrativas.
 - Revisión de exámenes, tareas/trabajos y entrega de calificaciones.
 - Informaciones y comunicaciones de las Fuerzas Armadas.
 - Boletines de Inteligencia, informaciones en general.
 - Preparación de locales para juegos de guerra y ejercicios.
 - Ceremonias cívico-militares no programadas.
 - Seguimiento psicotécnico a alumnos.
 - Aplicación de encuestas.
 - Recuperación pedagógica, entre otras.

7) Eventos de transferencia de conocimientos (Programa de conferencias)

Las escuelas de educación militar deben planificar para cada curso el programa de conferencias, cuyo contenido debe estar orientado a los contenidos imprescindibles planificados y al desarrollo integral del alumno militar que participa en los diferentes cursos, disertados por especialistas en el tema.

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

8) Planificación anual de intervención psicopedagógica

El plan anual de intervención psicopedagógica es un componente del plan general de enseñanza anual, el mismo que deberá ser planificado en el formato establecido, tomando en cuenta las actividades a ejecutarse antes de iniciar cualquier curso, en cada uno de los periodos y durante todo el curso.

Las escuelas de educación militar que no disponen de psicólogo educativo deberán coordinar con la Diedmil o el Comando o Dirección de Educación para que reciban el apoyo correspondiente para la planificación, ejecución y evaluación del proceso de intervención psicopedagógica en los diferentes cursos.

9) Programación de visitas y giras de instrucción

La finalidad de las visitas y giras de instrucción (en el país o en el exterior) es complementar los conocimientos adquiridos con las experiencias que se obtengan fundamentalmente en las áreas de empleo de las unidades de las

Fuerzas Armadas, a fin de obtener una concepción clara de las capacidades y limitaciones de las unidades u organismos que se visiten, tanto en el país como en el exterior; se debe recalcar que estas visitas o giras no deben ser considerados como ejercicios tácticos.

Para la planificación, se considerará que todas las visitas y giras de **instrucción** estén planificadas, presupuestadas. Caso contrario, no deberán constar en el plan general de enseñanza anual.

10) Ejercicios tácticos

De existir ejercicios tácticos en la planificación de los cursos, se debe describir cada uno de ellos.

11) Actividades extracurriculares

Son actividades extra curriculares el conjunto de actividades culturales, sociales, deportivas, recreativas, artísticas, seminarios, instrucción nocturna, marchas administrativas diurnas y nocturnas entre otros eventos que la escuela de educación militar propone para contribuir a la educación integral de los alumnos.

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

Nota: Para dar cumplimiento a estos eventos, la Escuela de educación militar debe planificar una serie de actividades internas o externas (excursiones, campeonatos, ajedrez, damas chinas, Paint ball, juegos de estrategia en línea, panel, seminarios, casas abiertas, periódico mural, presentaciones artísticas, entre otros) que permitan incrementar las competencias transversales de los alumnos militares.

12) Infraestructura y recursos disponibles para el desarrollo de los cursos

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

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

13) Equipamiento y recursos didácticos

Se describe el equipamiento y los recursos didácticos disponibles en la escuela de educación militar para su planificación anual. (Computadores, proyectores de imágenes, simuladores, software educativo, Tics, otros).

14) Requerimiento de apoyo terrestre, naval o aéreo

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

correspondiente en cada Fuerza.

15) Requerimiento de polígono, armamento y munición

Todas las escuelas de educación militar que tengan previsto la realización de práctica de tiro con los diferentes cursos harán constar en el plan general de enseñanza anual, los requerimientos de: polígono, armamento y munición en el formato correspondiente. La asignación se solicitará oportunamente al organismo pertinente en cada Fuerza.

16) Medidas de seguridad a observarse en el desarrollo de los cursos

Es responsabilidad de la sección/departamento del sistema integrado de seguridad, elaborar la “Lista de verificación de las medidas de seguridad para el desarrollo del curso”, y realizar la supervisión del cumplimiento de las mismas en todas sus actividades y fases.

Los instructores o docentes militares responsables de cada área de conocimiento deben realizar la matriz de riesgo operacional previo a ejecutar su clase o cátedra en los diferentes cursos de formación, perfeccionamiento y capacitación.

17) Observancia de los Derechos Humanos

Es responsabilidad del director de la escuela de educación militar y de los jefes departamentales, asegurar el cumplimiento de la “Observancia de los derechos humanos, equidad de género e interculturalidad”.

18) Firmas de responsabilidad

3. Catálogo de cursos

El catálogo de cursos constituye el instrumento de planificación necesario para describir la oferta académica que anualmente presenta cada escuela de educación militar; en este catálogo se estructura una síntesis del diseño curricular del curso, así como también se establecen requisitos de ingreso y un monto referencial del costo total del curso.

El catálogo de cursos se elaborará de acuerdo a lo establecido en el *Formato N°. 3 Catálogo de cursos Pág 59*).

4. Syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente

El syllabus es una herramienta de planificación y organización, que contiene toda la información microcurricular necesaria para su asignatura, módulo o su equivalente (contenidos, secuencia didáctica, metodologías, sistema de tareas, mecanismos de evaluación y fuentes bibliográficas), con el fin de que el alumno militar alcance la competencia esperada.

Se entrega a los alumnos militares el primer día de clases de cada asignatura, módulo o su equivalente, con la finalidad de que tengan toda la información necesaria para el desarrollo del proceso formativo.

La elaboración del syllabus es responsabilidad del jefe del departamento de planificación conjuntamente con el comité de asignatura, módulo o su equivalente, teniendo como

base el diseño curricular del curso y en coordinación con los jefes de los departamentos de administración y evaluación académica.

Los contenidos del syllabus estarán expuestos a su actualización conforme los resultados de la evaluación curricular presentado por los coordinadores de asignatura, modulo y/o su equivalente.

El syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente se estructura de la siguiente manera y se elaborará de acuerdo al Formato N. ° 4 Syllabus (Pág. 60):

- Datos informativos
- Sistema de actividades académicas por asignatura, módulo o su equivalente.
- Evaluación de las actividades académicas.
- Instructivo para la verificación final de la asignatura y/o actividad integradora de módulo o su equivalente.
- Proyección metodológica para la asignatura, módulo o su equivalente
- Doctrina de la asignatura, módulo o su equivalente
- Bibliografía recomendada
- Fuentes audio/visuales sugeridas
- Firmas de responsabilidad

Nota: En proyección metodológica para la asignatura, módulo o su equivalente, en las estrategias a utilizarse para dictar clases los docentes/instructores podrán optar por una o varias de las siguientes técnicas. De ser necesario, pueden aplicarse técnicas de otras fuentes, las mismas que deben coadyuvar a mejorar el aprendizaje significativo del alumno militar.

Figura 12
Descripción de técnicas de enseñanza

Descripción de técnicas de enseñanza			
Técnica	Definición	Procedimiento	Aplicaciones
Conferencia o exposición	Es una técnica centrada en el instructor y consiste en proporcionar información al grupo, al tiempo que se limita la participación de este.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación de la conferencia, considerando aspectos tales como: tiempo, tema, justificación y auditorio. 2. Desarrollo de la conferencia, lo que incluye una introducción, la exposición de la tesis, apoyada con ejemplos, demostraciones o ilustraciones; un periodo de preguntas y, finalmente, la síntesis del tema propuesto. 	<p>Para proporcionar información a grupos numerosos.</p> <p>Para concentrar información en un tiempo limitado.</p> <p>Para transmitir información de expertos.</p> <p>Para complementar otras técnicas didácticas en la exposición de teorías que no exceda de 20 minutos.</p>

<p>Panel</p>	<p>Exposición de un tema por un grupo de personas o en forma individual, con diferentes enfoques o puntos de vista.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor introduce el tema. 2. El instructor es el que debe presentar a los expositores. 3. El instructor determina el orden de las exposiciones y actúa como moderador. 4. Al finalizar las exposiciones, el moderador invita al grupo a hacer preguntas para reafirmar algún aspecto del tema. 5. El instructor solicita a los expositores que cada uno proponga una conclusión alrededor del tema. 	<p>Para transmitir información a grupos numerosos.</p> <p>Para lograr una visión interdisciplinaria en un tema específico.</p> <p>Para lograr síntesis en poco tiempo.</p> <p>Para complementar otras técnicas al utilizarse como un medio para interesar a los participantes.</p>
<p>Mesa redonda</p>	<p>Es una discusión de un tema por un grupo de expertos ante un auditorio con la ayuda de un moderador.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor introduce el tema y explica la mecánica de la mesa redonda. 2. El instructor define un aspecto del tema para su discusión y actúa como moderador. 3. El instructor fomenta la discusión al hacer preguntas o solicitar puntos de vista. 4. Cada vez que lo considere necesario, el instructor elabora una síntesis de la discusión. 	<p>Para explorar un tema ante grupos numerosos.</p> <p>Para sugerir puntos de vista diferentes a un grupo.</p> <p>Para proporcionar hechos y opiniones sobre problemas en discusión.</p> <p>Para ayudar al grupo a enfrentar un problema polémico.</p>
<p>Lectura comentada</p>	<p>Consiste en dejar a los participantes leer un documento y que lo comenten con la dirección del instructor. Como variante de esta práctica, se puede usar el debate, cuya mecánica es semejante.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor fija un tema. 2. El instructor selecciona el documento, lo reproduce y lo distribuye a los participantes. 3. El instructor solicita a uno o varios participantes que lean el documento. 4. El instructor interrumpe cuando considere apropiado para hacer comentarios o pedirlos a los participantes. 5. Al final de la lectura se formulan conclusiones. 	<p>Para profundizar en los aspectos teóricos de un tema.</p> <p>Para conocer puntos de vista de autores relevantes.</p> <p>Para generar en grupos pequeños la habilidad para analizar y sintetizar la información.</p> <p>Como complemento de otras técnicas, para inducir al grupo a una mayor participación.</p>
<p>Instrucción programada</p>	<p>Es una técnica individualizada por medio de materiales que permiten que el participante dirija su aprendizaje a su propio ritmo, gracias a la retroalimentación constante de respuestas correctas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara el paquete de instrucción, programada en pequeños módulos. 2. Los materiales incluyen las instrucciones claras y precisas para el desarrollo de todas y cada una de las actividades. 	<p>Para análisis financiero.</p> <p>Para aprendizaje de conceptos.</p> <p>Para aprendizaje de procedimientos.</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Cada módulo incluye el procedimiento de autoevaluación. 4. Puede combinarse con programas audiovisuales. 5. El instructor verifica el aprendizaje por medio de una evaluación global. 	
Seminario de investigación	El instructor propone un listado de temas o aspectos de la materia que serán investigados por pequeños subgrupos de participantes, de acuerdo con sus intereses, que posteriormente son presentados al grupo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor elabora un listado de temas y los pone a consideración del grupo. 2. Los participantes se inscriben en el tema que desean investigar, formando grupos con un número similar de personas. 	<p>Para subdividir en forma participativa a un grupo numeroso.</p> <p>Para procesar material abundante en un tiempo limitado.</p> <p>Para aprovechar los recursos del grupo.</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 3. Se fija un periodo de investigación y se elabora un calendario de exposiciones. 4. Después de cada exposición el instructor califica y complementa los temas, en caso necesario. 5. Se destina un lapso para preguntas, respuestas y conclusiones. 	<p>Para aprovechar los recursos del grupo.</p> <p>La aplicación de esta técnica se ha deformado por su uso indiscriminado en grupos inmaduros, que carecen de habilidades para la investigación y exposición. Se trata de sustituir la responsabilidad del instructor en la preparación y conducción del programa.</p>
Estudio de casos	Es una técnica que se centra en los participantes, al propiciar una reflexión o juicio crítico alrededor de un hecho real o ficticio que previamente les fue descrito o ilustrado. El caso puede ser presentado como un documento breve o extenso, en forma de lectura, película o grabación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara un caso que corresponda al contenido y objetivos del programa. 2. El instructor presenta el caso al grupo. 3. Se inicia el análisis del caso en forma individual o en pequeños grupos. 4. El instructor conduce una discusión sobre las opiniones de los participantes y las enriquece. 5. El grupo elabora conclusiones en forma individual o en grupos pequeños; realiza un reporte sobre el caso expuesto. 	<p>Para propiciar el análisis e intercambio de ideas.</p> <p>Para enfatizar y desarrollar habilidades en aspectos prácticos de la enseñanza.</p> <p>Para examinar diferentes soluciones ante un mismo caso.</p> <p>Para propiciar la participación y la responsabilidad de las personas en su propio aprendizaje.</p>
		<p>Consiste en la discusión grupal sobre un tema, hecho o problema coordinado por el instructor para obtener las opiniones, llegar a conclusiones y establecer diversos enfoques.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor informa al grupo el tema, hecho o problema que se va a discutir. 2. El instructor formula al grupo una pregunta concreta referida al tema. 3. El instructor invita al grupo a exponer sus opiniones. 4. El instructor cede el uso de la palabra.

<p>Foro (forma directa)</p>	<p>Bien se puede utilizar para esta técnica, la plataforma virtual o en su defecto, los correos electrónicos (chat) para intercambiar opiniones entre los participantes, bajo la dirección del docente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Al agotarse un aspecto, el instructor formula nuevas preguntas. 6. El instructor sintetiza las ideas expuestas. 7. El instructor obtiene conclusiones generales. 8. El instructor evalúa el proceso desarrollado. 	<p>Para incrementar la información sobre un tema.</p> <p>Para analizar información a través de la discusión grupal.</p> <p>Para favorecer un clima de apertura y confianza que invite al grupo a expresar sus opiniones.</p> <p>Para desarrollar una actitud participativa en un grupo.</p>
<p>Cine, teatro y discoforo</p>	<p>Es una variante del foro, donde se realiza la discusión sobre un tema, hecho o problema escuchado y/o visto de un medio de comunicación masiva (disco, teatro, película, etc.).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor explica las características del medio empleado. 2. El instructor presenta el medio (película, audio, filmina, obra teatral, etc.). 3. El instructor revisa, junto con el grupo los aciertos y errores en el medio presentado, considerando aspectos técnicos y de contenido. 4. El instructor realiza preguntas enfocadas a relacionar el medio con el contenido del curso. 5. El instructor invita a los participantes a exponer sus aprendizajes sobre el tema. 6. El instructor resume las conclusiones de los participantes. 	<p>Analizar retrospectivamente los mensajes enviados por los medios de comunicación.</p> <p>Como complemento de otras técnicas, para apoyar temas expuestos durante un curso.</p>
<p>Lluvia de ideas</p>	<p>Es una técnica que permite la libre expresión de las ideas de los participantes sin las restricciones o limitaciones con el propósito de producir el mayor número de datos, opiniones y soluciones obre algún tema.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor define el tema. 2. El instructor explica los propósitos y la mecánica que se va a utilizar. 3. Se nombra un secretario que anota las ideas que surjan del grupo. 4. Los participantes expresan libre y espontáneamente las ideas que se les van ocurriendo en relación con el tema. 5. Las ideas se analizan y se agrupan en conjuntos afines. 6. El grupo elabora una síntesis de las ideas expuestas y obtiene conclusiones. 	<p>Para fomentar el pensamiento creativo.</p> <p>Para fomentar el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad.</p> <p>Para promover la búsqueda de soluciones distintas.</p> <p>Para facilitar la participación de las personas con autonomía y originalidad.</p> <p>Complemento de otras técnicas, como estudio de casos y lectura comentada.</p>

<p>Discusión dirigida</p>	<p>Consiste en un intercambio de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño, acerca de un tema específico con un método y una estructura en la que se mezclan la comunicación formal y las expresiones espontáneas de los participantes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor plantea el problema o pregunta. 2. Divide al grupo en subgrupos, por afinidad entre los participantes o al azar. 3. En cada subgrupo los participantes nombran un secretario. 4. El instructor especifica el producto al que debe llegar cada subgrupo. 5. El instructor propone el procedimiento a seguir, o pide a los participantes que los determinen ellos mismos. 6. Cada subgrupo se aboca a la tarea específica. 7. Cada subgrupo, a través del secretario expone sus conclusiones al grupo total. 8. Se obtienen conclusiones grupales. 	<p>Para propiciar la interacción entre los participantes.</p> <p>Para estimular la participación a través de una tarea.</p> <p>Para ayudar a las personas a expresar sus ideas y sentimientos ante los demás.</p> <p>Para facilitar la comunicación interpersonal y grupal en forma ordenada.</p> <p>Para propiciar la discusión, análisis y síntesis a partir de la experiencia del grupo.</p>
<p>Método de preguntas</p>	<p>Con base en preguntas el docente lleva a los alumnos a la discusión y análisis de información pertinente a la materia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guía al descubrimiento. 2. Provee de pistas y eventos futuros. 3. Alumnos: toman las pistas. Investigan. 4. Son semiactivos. 5. Buscan evidencias. 	<p>Para iniciar la discusión de un tema.</p> <p>Para guiar la discusión del curso.</p> <p>Para promover la participación de los alumnos.</p> <p>Para generar controversia creativa en el grupo.</p> <p>Promueve la investigación.</p> <p>Estimula el pensamiento crítico.</p> <p>Desarrolla habilidades para el análisis y síntesis de información.</p> <p>Los alumnos aplican verdades "descubiertas" para la construcción de conocimientos y principios.</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor prepara el enunciado del problema, y los papeles que representarán. 2. Explica al grupo el propósito y la mecánica del juego de papeles. 3. Solicita tantos voluntarios como papeles deban representarse. 4. La distribución de los papeles entre los voluntarios puede ser por sorteo, por asignación del instructor o por consenso de los participantes. El resto del grupo recibe instrucciones para actuar como observadores. 	

<p>Juego de papeles</p>	<p>En esta técnica algunos participantes asumen un papel diferente al de su propia identidad, para representar un problema real o hipotético con el objeto de que pueda ser comprendido y analizado por el grupo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. El instructor presenta el problema y fija un tiempo para la representación. 6. Los voluntarios representan el problema de acuerdo con sus papeles sin interferencia de los observadores. 7. Al finalizar la representación, el instructor pide al grupo sus reflexiones y comentarios sobre lo ocurrido. 8. El instructor apoya la representación, con alguna teoría alusiva al problema. 	<p>Para facilitar el aprendizaje a través de la simulación de un hecho real.</p> <p>Para fomentar la participación del grupo en la solución de problemas.</p> <p>Para lograr una mayor comprensión a través de una vivencia de los participantes en una situación determinada.</p> <p>Para que los participantes analicen su propio comportamiento frente al problema en cuestión.</p> <p>Para que los participantes reciban retroalimentación del propio grupo.</p>
<p>Método de proyectos</p>	<p>Acercar una realidad concreta a un ambiente académico por medio de la realización de un proyecto de trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente identifica el proyecto. 2. Planea la intervención de los alumnos. 3. Facilita y motiva la participación de los alumnos. 4. Da asesoría y seguimiento a los alumnos a lo largo de todo el proyecto. 	<p>Recomendable en materias terminales de carreras profesionales.</p> <p>En cursos donde ya se integran contenidos de diferentes áreas del conocimiento.</p> <p>Que se definan claramente las habilidades, actitudes y valores que se estimularán en el proyecto.</p>
<p>Experiencia estructurada</p>	<p>Es una técnica en la cual los participantes realizan una serie de actividades previamente diseñadas, cuyo propósito es destacar los principales elementos de un tema o aspecto del programa. Es importante resaltar que hay una gran confusión entre la experiencia estructurada y las llamadas "dinámicas de grupo", Conviene aclarar que la dinámica grupal existe en todo momento como consecuencia del comportamiento de las personas y de su interacción en el grupo, con independencia de la técnica que se emplee.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor diseña o selecciona la experiencia apropiada para enfatizar el tema. 2. El instructor prepara los materiales o instrumentos necesarios para la experiencia. 3. El instructor explica al grupo la mecánica de la experiencia estructurada. 4. El instructor conduce al grupo a lo largo de la experiencia. 5. Al finalizar la experiencia, solicita al grupo los comentarios y reflexiones sobre el tema. 6. El grupo destaca lo aprendido en la experiencia. 7. El instructor apoya el aprendizaje del grupo con la exposición de alguna teoría relacionada con la experiencia. 	<p>Para destacar el valor de la experiencia en el aprendizaje.</p> <p>Para facilitar la comprensión de temas polémicos a partir de la vivencia de los participantes.</p> <p>Para demostrar que el aprendizaje puede ser agradable.</p> <p>Para facilitar la manifestación y comprensión de emociones y sentimientos, en una estructura que proteja a las personas.</p> <p>La aplicación de esta técnica se ha desvirtuado al utilizarla sin propósitos claros, empleándola como un simple juego en el cual ni la conducción ni la reflexión son adecuadas.</p>

<p>Aprendizaje basado en problemas</p>	<p>Los alumnos deben trabajar en grupos pequeños, sintetizar y construir el conocimiento para resolver los problemas, que, por lo general, han sido tomados de la realidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesor: Presenta una situación problemática. 2. Ejemplifica, asesora y facilita. 3. Toma parte en el proceso como un miembro más del grupo. 4. Alumnos: Juzgan y evalúan sus necesidades de aprendizaje. 5. Investigan. Desarrollan hipótesis. 6. Trabajan individual y grupalmente en la solución del problema. 	<p>Es útil para que los alumnos identifiquen necesidades de aprendizaje.</p> <p>Se aplica para abrir la discusión de un tema.</p> <p>Para promover la participación de los alumnos en la atención a problemas relacionados con su área de especialidad.</p> <p>Favorece el desarrollo de habilidades para el análisis y síntesis de información.</p> <p>Permite el desarrollo de actitudes positivas ante problemas.</p> <p>Desarrolla habilidades cognitivas y de socialización</p>
--	---	--	--

Formatos de Instrumentos Curriculares



Formato N. °1
Diseño curricular

Estructura del diseño curricular del curso

(Logo de la Fuerza)

Comando General de la Fuerza.....

Comando o Dirección de Educación y Doctrina de la Fuerza.....

Resolución n.º.....

Nombre y apellido

Grado

Función

CONSIDERANDO:

Que el Diseño Curricular del Curso de de laha sido elaborado por el Departamento de Planificación y validado por los Departamentos de administración y evaluación académica.

Que el Diseño Curricular del Curso de fue aprobado por el, el, el cual cumple con todas las fases del proceso de elaboración, revisión, actualización y socialización.

Que el Diseño Curricular del Curso deconstituye un documento normativo-administrativo del reparto educativo.

En uso de las atribuciones conferidas

RESUELVE:

Art.1. Expedir el “Diseño Curricular del Curso de”

Art.2. Derogar el Diseño Curricular del Curso dede la que hayan sido publicados con anterioridad a la aprobación del presente.

Publíquese y comuníquese.

Dado, en el, en la ciudad de el

Nombre y apellido

Grado

FUNCIÓN

A. Perfil profesional:

1. Naturaleza del curso.

.....

2. Perfil de egreso.

Actividades esenciales o tareas (agrupadas)

- 1.
- 2.
3.

3. Competencias del curso

Competencia (s) Genérica (s)	Competencia (s) Específicas (s)	Actividades esenciales	Competencia (s) Transversales (s)
...	...	(se coloca solo el número de las actividades esenciales involucradas) (1, 2, 3...)	...

4. Puesto posicional/función o cargo

- a)
- b)
- c) ...

B. Plan curricular:

1. Matriz de planificación modular

Se debe anexar la matriz de planificación modular al final del documento, ver (Pág. 28)

2. Estructuración y organización por asignatura, módulo o su equivalente

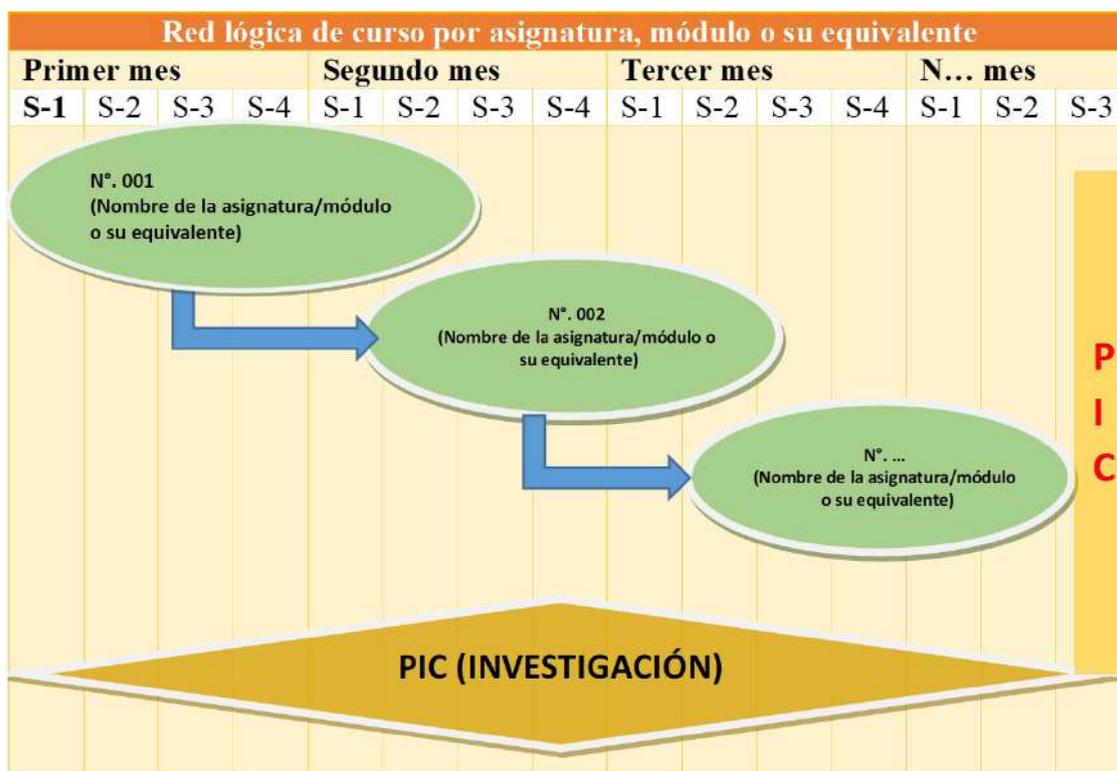
a) Estructuración por asignaturas.

Competencias específicas	Unidades de competencia	Elementos de competencia	Núcleos de conocimientos	Asignatura	Horas

b) Estructuración por módulo o su equivalente

Modulo: N°. 001 (Nombre)					
Competencia Específica:					
Área de conocimiento	Contenidos imprescindibles:	Carga horaria	Actividad Integradora		Carga horaria
Área 1	C.I. 001	2	("Conocimiento" de la Competencia Específica)	Tarea individual:	2
Área 2	C.I. 002	3		Tarea grupal:	3
Área 1	C.I. 003	2			
Área 1	C.I. 004	3			
Área 3	C.I. 005	2			
TOTAL CARGA HORARIA ACADÉMICA		12	TOTAL CARGA HORARIA ACTIVIDAD INTEGRADORA		5
TOTAL HORAS		17			

3. Red lógica de asignatura, modulo o su equivalente



C. Producto integrador del curso:

1. PIC de investigación.

- a) Tema:
- b) Proceso educativo:
- c) Descripción del problema:.....
- d) Instructivo de evaluación del P.I.C

Se debe anexar el Formato N. ° 24 Instructivo para evaluar el producto integrador de curso (Pág. 155)

2. PIC de ejercicio aplicativo con planificación y ejecución.

- a) Tema:.....
- b) Proceso educativo:
- c) Actividades integradoras:

Módulo 1	Se describe la actividad integradora
Módulo 2	Se describe la actividad integradora

- d) Actividad individual PIC
- e) Actividad grupal PIC
- f) Instructivo del P.I.C

Se debe anexar el Formato N. °24 Instructivo para evaluar el producto integrador de curso (Pág. 155)

Firmas de responsabilidad:

Elaborado por: <i>(Grado y nombre)</i> <i>Auxiliar del Dpto. planificación académica</i>	Revisado por: <i>(Grado y nombre)</i> <i>Jefe del Dpto. planificación académica</i>	Supervisado por: <i>(Grado y nombre)</i> <i>Subdirector</i>	Aprobado por: <i>(Grado y nombre)</i> <i>Director</i>
---	--	--	--

Formato N.º2

Plan general de enseñanza

Estructura del plan general de enseñanza anual

(Logo de la Fuerza)

Comando General de la Fuerza.....

Comando o Dirección de Educación y Doctrina de la Fuerza.....

Resolución n.º.....

Nombre y apellido

Grado

Función

CONSIDERANDO:

Que el plan general de enseñanza anual de la *(escuela militar)* ha sido elaborado por el departamento de planificación y validado por los departamentos de administración y evaluación académica.

Que el plan general de enseñanza anual fue aprobado por el *(Comando o Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza)*, el *(dd/mm/aaaa)*, el cual cumple con todas las fases del proceso de elaboración, revisión, actualización y socialización.

Que el plan general de enseñanza anual constituye un documento normativo-administrativo del reparto educativo.

En uso de las atribuciones conferidas

RESUELVE:

Art.1. Expedir el “Plan general de enseñanza anual de la *(Escuela militar)*”

Art. 2. Derogar los planes generales de enseñanza anual de la *(Escuela militar)* que hayan sido publicados con anterioridad a la aprobación del presente.

Publíquese y comuníquese.

Dado, en el *(Comando o Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza)*, en la ciudad de *(.....)* el *(dd/mm/aaaa)*.

Nombre y apellido

Grado

FUNCIÓN

1. Misión de la escuela de educación militar.

.....

2. Finalidad del plan general de enseñanza anual.

.....

3. Referencias legales para la planificación, administración y evaluación

.....

4. Cursos

Formación:

Ord.	Nombre de Curso	Promoción del Curso	Promoción de Alumnos	Fecha		Duración	N.º Alum	Observación / Estado
				Inicio	Final			

Perfeccionamiento:

Ord.	Nombre de Curso	Promoción del Curso	Promoción de Alumnos	Fecha		Duración	Nº Alum	Observación / Estado
				Inicio	Final			

Capacitación:

Ord.	Nombre de Curso	Promoción del Curso	Promoción de Alumnos	Fecha		Duración	Nº Alum	Observación / Estado
				Inicio	Final			

5. Calendario general de actividades

Se debe anexar el cuadro general de actividades al final del documento

COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA.
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR

COMANDO/DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR

CALENDARIO GENERAL DE ACTIVIDADES DEL PARA EL AÑO

Enero					Febrero					Marzo					Abril					Mayo					Junio					Julio					Agosto					Septiembre					Octubre					Noviembre					Diciembre																																			
d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d																																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

CURSOS PEDAGÓGICA

FASE PROPEDEUTICA	XLVIII
03 FEB al 2 MAR	03-MAR al 9-ABR
TENTATIVO (PREVISTO CALENDARIO SUBOFICIALES) MAR - ABR	
VIRTUAL	PRESENCIAL

FASE PROPEDEUTICA	XLIX
11 MAY - 8 JUN	09-JUN - 16 JUL
CURSO ABIERTO PA LAS ESCUELAS E INSTITUTOS	
VIRTUAL	PRESENCIAL

PLANIFICACIÓN MESOCURRICULAR

I (SANGOLQUI)
3-7 FEB 2020
PLANIF I AUX

Días Festivos del 2020		
▲ 1 Enero	Año Nuevo	
▲ 24 Febrero	Carnaval	
▲ 25 Febrero	Carnaval	
▲ 10 Abril	Yiemes Sarco	
▲ 1 Mayo	Día del Trabajo	
▲ 25 Mayo	Batalla de Pichincha	
▲ 10 Agosto	Primer Grito de la Independencia	
▲ 9 Octubre	Independencia de Guayaquil	
▲ 2 Noviembre	Día de los Difuntos	
▲ 3 Noviembre	Independencia de Cuenca	
▲ 25 Diciembre	Navidad	
▲ 31 Diciembre	Fin de año	

CURSOS			
CURSO	DESDE	HASTA	LUGAR
CAPACITACION PARA EL PERSONAL DOCENTE DEL			

NOTA: Azul no recuperable
Rojo recuperable

ELABORADO POR

REVISADO POR

SUPERVISADO POR

APROBADO POR

AUXILIAR DE PLANIFICACIÓN

JEFE DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

SUBDIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN MILITAR

DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN MILITAR

6. Cuadro de distribución del tiempo por curso (C.D.T.)

Se debe anexar el cuadro general de actividades al final del documento

COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR TERRESTRE		CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO PARA CURSOS DE																DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA		
		CURSO		CURSO VIRTUAL																
INICIA		3 DE FEBRERO DE 2020																TERMINA		
		25 DE FEBRERO DE 2020																		
		FEBRERO																		
		I				II				III				IV						
		3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	24	25		
DRD.	MÓDULO	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M		
	Área de conocimiento	88																		
1	Módulo N° 1 Bases de planificación curricular	Tic's con enfoque educativo	10	2			3	3	2											
	Didáctica y Metodología	13	3	2	3	3	2													
	Planificación Curricular	10	2	2			3	3												
	Evaluación Educativa	5		2	3															
2	ACTIVIDAD INTEGRADORA	4						4												
3	Módulo N° 2 planificación curricular	Tic's con enfoque educativo	11						2	1		2	2		2	2				
	Didáctica y Metodología	12								2		4	2	1	3					
	Planificación Curricular	15								2	3	2	3	2	3					
	Evaluación Educativa	4								3	1									
7	ACTIVIDAD INTEGRADORA	4														4				
8	PRODUCTO INTEGRADOR DE CURSO	17			2			2			2			3				8		
9	Total horas de clase diario	105	7	6	8	6	8	7	6	8	6	8	7	6	8	6	8	0	0	
10	Total Horas Clase Semanal	105			35					35					35					0
11	TOTAL HORAS PEDAGÓGICAS																			105
HORAS EXTRA HORARIO																				
12	ENTRENAMIENTO FÍSICO MILITAR	12		2		2			2		2			2		2				
13	DISP. DE LA DIRECCIÓN	7																7		
14	MOMENTO CÍVICO	4	1					1				1						1		
15	CEREMONIA DE CLAUSURA	5																		5
16	Total General Presencial	28	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	5	
17	TOTAL HORAS DEL CURSO	133			40					40					40					13
LEYENDA:																				
Ceremonia de graduación Horas destinadas a la Actividad Integradora de módulo Actividades para el control del producto integrador de curso (Deben constar las horas destinadas para esta actividad en el horario de curso) Horas de preparación física Horas a disposición de la Dirección Feriado Nacional Horas de trabajo (8 HORAS LABORABLES DE 60 MINUTOS U 8 DE CLASES DE 50 MINUTOS)																				
El tiempo destinado para las tareas formadoras e integradoras serán consideradas como horas clase o autónomas																				
AUXILIAR DEL DEPT. PLANIFICACIÓN					JEFE DEL DEPT. DE PLANIFICACIÓN					SUBDIRECTOR					DIRECTOR					

7. Eventos de transferencia de conocimientos (Programa de conferencias).

Ord.	Tema de la conferencia	Cursos	Conferencista	Fecha	Local
...					

8. Planificación anual de intervención psicopedagógica

Antecedentes:							
Objetivo general:							
Objetivos específicos:							
Ord.	Curso	Actividades	Justificativo	Tareas	Recursos	Población	FECHA
Firmas de responsabilidad:							
Auxiliar del Dpto. de evaluación e investigación académica			Psicopedagogo escuela de educación militar		Jefe DPTO EVAL. e INV. ACAD.		

9. Programación de visitas y giras de instrucción

Ord	Curso	Lugar/ Destino	Duración		Actividad	Participantes				Observaciones.
			Desde	Hasta		Of.	Tr.	Serv. Públ.	Tot	
...										
...										

10. Ejercicios tácticos

Ord.	Curso	Lugar	Fecha		Tipo De Ejercicio	Objetivo	Observaciones
			Inicia	Finaliza			
...							

11. Actividades extracurriculares

Ord.	Curso	Tipo de actividad	Actividad	Fecha	Lugar	Responsable
...						

12. Infraestructura y recursos disponibles para el desarrollo de los cursos.

Ord.	Infraestructura/ Recursos	Capacidad/ Cantidad	Observaciones
...			

13. Equipamiento y recursos didácticos

Ord.	Equipamiento/ recursos didácticos	Cantidad disponible	Observaciones
...			

14. Requerimiento de apoyo terrestre, naval o aéreo

Medio de transporte	Fecha		N.º Pasajeros / Carga	Itinerario	Actividades a realizar	Horas Ida	Horas retorno	Total horas
	Inicia	Termina						
...								
Total:								

15. Requerimiento de polígono, armamento y munición

Ord.	Tipo	Cantidad	Curso	Observaciones
...				

16. Medidas de seguridad a observarse en el desarrollo de los cursos

.....

17. Observancia de los Derechos Humanos

.....

18. Firmas de responsabilidad

<i>Elaborado por:</i>	<i>Revisado por:</i>	<i>Revisado por:</i>	<i>Revisado por:</i>
<i>(Grado y nombre)</i> Auxiliar del Dpto. planificación académica	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe de Dpto. administración académica	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. evaluación académica	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. planificación académica

<i>Supervisado por:</i>	<i>Aprobado por:</i>
<i>(Grado y nombre)</i> Subdirector	<i>(Grado y nombre)</i> Director

Formato N. °3

Catálogo de cursos

Catálogo de cursos

Título: <i>(Nombre del curso)</i>																					
Perfil de egreso: <i>(describir el perfil de egreso)</i>																					
Duración: <i>(tiempo estimado de permanencia)</i>	Escuela de Educación Militar:	Régimen del curso: <i>(interno o abierto)</i>																			
- Modalidad de estudio: <i>(las contempladas en el reglamento de educación de Fuerzas Armadas)</i>	Arancel: <i>(Costos del curso por alumno y total)</i> <i>(Se debe considerar docentes, medios logísticos, etc.)</i>																				
Requisitos generales: <i>(Formación, Perfeccionamiento y Capacitación de acuerdo a la ley y reglamento en vigencia)</i>																					
Requisitos específicos: <i>(Solo cursos de capacitación de acuerdo a la especificidad de cada curso)</i>																					
Certificado: x																					
Diploma:																					
En/de: <i>(Competencia adquirida, Ejemplo: OPERADOR DE RADAR)</i>																					
Duración: <i>97 horas (horas pedagógicas)</i>																					
Observaciones: <i>(Condiciones mínimas para la realización del curso de acuerdo a su especificidad)</i>																					
Descripción del curso por asignatura, modulo o su equivalente:																					
En esta parte se describirá lo siguiente:																					
<ul style="list-style-type: none"> • Competencias específicas del curso: <i>(Desglosa las competencias específicas del curso, Ejemplo: Conduce eficientemente la aeronave monomotor T35 Pillán con criterio, responsabilidad, disciplina, y equilibrio emocional...)</i> • Contenidos del curso: <i>(desglosa las asignaturas, módulos o sus equivalentes a desarrollarse en el curso), Ejemplo:</i> <table border="1" data-bbox="320 1301 1270 1608"> <thead> <tr> <th>N. °</th> <th>ASIGNATURA/MODULO O SU EQUIVALENTE</th> <th>HORAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">1</td> <td>Liderazgo militar</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Actividad integradora</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2</td> <td>Procedimientos limitaciones y emergencias</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Actividad integradora</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Producto integrador de curso</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total horas</td> <td>97</td> </tr> </tbody> </table> 			N. °	ASIGNATURA/MODULO O SU EQUIVALENTE	HORAS	1	Liderazgo militar	35	Actividad integradora	4	2	Procedimientos limitaciones y emergencias	42	Actividad integradora	8	3	Producto integrador de curso	8	Total horas		97
N. °	ASIGNATURA/MODULO O SU EQUIVALENTE	HORAS																			
1	Liderazgo militar	35																			
	Actividad integradora	4																			
2	Procedimientos limitaciones y emergencias	42																			
	Actividad integradora	8																			
3	Producto integrador de curso	8																			
Total horas		97																			
<ul style="list-style-type: none"> • Metodologías para el desarrollo del curso: <i>(Describir en forma general la metodología que se va a utilizar durante el desarrollo del curso), Ejemplo:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Discusiones dirigidas. • Tutorías • 																					
Información adicional: <i>(Teléfono de contacto-correo institucional-página Web)</i>																					

Firmas de responsabilidad:

Elaborado por:	Revisado por:	Supervisado por:	Aprobado por:
Auxiliar del Dpto. Planificación Académica	Jefe del Dpto. Planificación Académica	Subdirector	Director

Formato N. °4**Syllabus****Estructura del syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente**

(Logo de la escuela)

(Nombre de la escuela)

1. Datos informativos

Curso:	Docente(s):	Total de horas: <i>(Total de horas pedagógicas + total de horas de la actividad integradora)</i>
Asignatura, módulo o su equivalente:	Modalidad: <i>(establecidos en el diseño curricular)</i>	
Periodo académico: <i>(Fecha que inicia y termina el módulo, establecidos en el CDT)</i>		
Prerrequisitos: <i>(son los contenidos principales que deben ser aprobados antes de empezar una asignatura, módulo o su equivalente siempre y cuando estén dentro de la malla curricular)</i>		
Descripción de la asignatura, módulo o su equivalente: <i>(Describe los contenidos/núcleos de conocimiento más trascendentales y el aporte que brindan para alcanzar la competencia específica a la que pertenece la asignatura/módulo o su equivalente)</i>		
Competencia (s) a lograr:	Genérica (s): <i>(la descrita en el diseño curricular)</i>	
	Competencia (s) específicas (s): <i>(la descrita en el diseño curricular)</i>	
	Competencia (s) transversal (es): <i>(las descritas en el diseño curricular)</i>	
Actividad Integradora de la asignatura, módulo o su equivalente: <i>(la descrita en el diseño curricular).</i> Act. Ind. <i>(copiar del diseño curricular)</i> Act. Grup. <i>(copiar del diseño curricular)</i>		

2. Sistema de actividades académicas

Ord.	Contenidos	Carga Horaria del C.I. (En Horas)	Actividades de aprendizaje (en horas clase)				Tareas formadoras (establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)				Tareas integradoras (establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)							
			Contacto con el docente		Practico experimental	Autónomo	Descripción	Ind.	Grup.	Tiempo	Descripción	Ind.	Grup.	Tiempo				
			Clases	Colaborativo														
	(descrita en el Diseño curricular)																	
														(utilizar verbo infinitivo)				
Subtotal								Tareas formadoras				Tareas integradoras						
Total horas pedagógicas			<i>(Total de horas de actividades de aprendizaje + total de tareas formadoras + total de tareas integradora)</i>															
Criterios de Evaluación: <i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>																		
Eventos de transferencia de conocimientos: <i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>																		

3. Evaluación de las actividades académicas

Tareas formadoras							
Ord.	Descripción	Instrumentos de evaluación	Tipo		Fecha	% en caso de ser ponderadas	Duración (Horas)
			Individual	Grupal			
1	<i>(establecidas en el sistema de actividades académicas)</i>	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>					
2	<i>(establecidas en el sistema de actividades académicas)</i>	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>					
Total						20%	

Tareas integradoras							
Ord.	Descripción	Instrumentos de evaluación	Tipo		Fecha	% en caso de ser ponderadas	Duración (Horas)
			Individual	Grupal			
1	<i>(establecidas en el sistema de actividades académicas)</i>	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>					
2	<i>(establecidas en el sistema de actividades académicas)</i>	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>					
Total						20%	

Actividad integradora de la asignatura/módulo/equivalente					
Tipo	Descripción	Instrumentos de evaluación	Duración (Horas) :	Porcentaje	Ponderación (F/P/C)
Individual	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>		75%	60% o 100%
Grupal	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>	<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>		25%	
Total				100%	

Nota: La ponderación de los cursos de capacitación que por su naturaleza no están en el cuadro anterior, se aplicará la norma establecida en el Reglamento de Educación.

4. Instructivo de la verificación final de la asignatura o actividad integradora de módulo o su equivalente.

Se debe anexar el instructivo de la verificación final de asignatura o actividad integradora de módulo o su equivalente. Ver Formato N° 23 (Pág. 150)

5. Proyección metodológica para la asignatura, módulo o su equivalente

Métodos, técnicas y estrategias de enseñanza	Finalidad
<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente, en base a lo descrito en ejecución académica)</i>	
Los recursos didácticos	Finalidad
<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente, en base a lo descrito en ejecución académica)</i>	

6. Doctrina de la asignatura, módulo o su equivalente

Manual/Reglamento/Nota de aula	Capítulo	Edición	Año	Idioma	Autor
<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>					

7. Bibliografía recomendada

Título	Autor	Edición	Año	Idioma	Editorial
<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>					

8. Fuentes audio/visuales sugeridas

Libros/videos/revistas/sitios web	Temática	Páginas y otros detalles
<i>(establecidas por el comité de asignatura, módulo o su equivalente)</i>		

9. Firmas de responsabilidad

<i>(Grado y nombre)</i> Coordinador del comité de asignatura, módulo o su equivalente	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. Administración académica	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. Evaluación académica	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. Planificación académica

Administración Académica



Administración Académica

Este proceso se encarga de la administración o puesta en práctica de la planificación realizada por la escuela de educación militar enmarcada en la normativa vigente.

Busca la eficacia en los procesos educativos militares para hacerlos funcionales, con un claro conocimiento de la naturaleza de los cursos, diversidad, complejidad y trascendencia de los enfoques teóricos y prácticos interdisciplinarios, para la formación integral del alumno militar de las Fuerzas Armadas.

Es responsabilidad del departamento de administración académica, el control de docentes y alumnos militares, la ejecución curricular, la coordinación de los recursos necesarios para la ejecución de los cursos, desarrollo del PIC y el desempeño académico, que permita una apropiada correlación académica cuyo propósito será mejorar cualitativa y cuantitativamente la gestión de la escuela de educación militar.

Los instrumentos curriculares aplicados al proceso educativo de la administración académica se establecen en el nivel de concreción microcurricular de acuerdo al siguiente detalle:

Figura 13

Instrumentos curriculares de administración académica

Proceso académico	Nivel de concreción	Instrumentos curriculares
Administración académica	Microcurricular	1. Plan de Clase
		2. Carpeta del docente
		3. Matriz de selección docente
		4. Horario de clases
		5. Control diario de actividades académicas (leccionario)
		6. Documento de aprobación de curso
		7. Certificado de horas clases (Para el Docente)

1. Plan de Clase

Es un instrumento microcurricular, donde se describen todas las actividades académicas en el aula, métodos, procedimientos y técnicas para la enseñanza-aprendizaje, en procura de evidenciar el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con el syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente.

Permite coordinar el talento humano, evitando la improvisación, la pérdida de tiempo y recursos, constituyéndose en un instrumento de ayuda para el docente en el seguimiento académico del mismo; este plan será elaborado por el docente, revisado por el coordinador de asignatura, módulo o su equivalente y supervisado por el jefe de administración académica en coordinación con el jefe del departamento de planificación académica.

Para estructurar el plan de clase se tomó como guía el ciclo de aprendizaje de David A. Kolb en el cual se identifica dos dimensiones principales del aprendizaje: la percepción y el procesamiento. Decía que el aprendizaje es el resultado de la forma como las personas perciben y luego procesan lo que han percibido.

Describió dos formas de percibir la información:

- Las personas que perciben la información a través de la experiencia concreta.
- Las personas que reciben la información a través de la conceptualización abstracta (y generalizaciones).
- Presentó dos formas de procesar información:
- Algunas personas procesan la información a través de la experiencia activa (la puesta en práctica de las implicaciones de los conceptos en situaciones nuevas).
- Otra a través de la observación reflexiva.
- Las dos formas de percibir y las dos formas de procesar es lo que llevó a David A. Kolb a describir un modelo de cuatro cuadrantes para explicar los estilos de aprendizaje y son:
- Involucrarse enteramente y sin prejuicios a las situaciones que se le presenta.
- Lograr reflexionar acerca de esas experiencias y percibirlas desde varias aproximaciones.
- Generar conceptos e integrar sus observaciones en teorías lógicamente sólidas.
- Ser capaz de utilizar esas teorías para tomar decisiones y solucionar problemas.

Figura 14

Ciclo de aprendizaje de David A. Kolb



Nota: Percepción y procesamiento de información en el ciclo de aprendizaje (INED21, 2015)

Figura 15

Ejemplos de actividades del ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb



Nota: Ejemplos de actividades del ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb (INED21, 2015)

El docente podrá escoger la actividad que realizará en su clase y, de acuerdo con ello, explicará lo que va a desarrollar en cada una de las etapas del ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb.

- Se establecerá la secuencia de las actividades que se ejecutarán.
- Se registrará el tiempo para cada actividad.
- La evaluación es parte integral de la relación enseñanza-aprendizaje.
- Por su carácter sistémico, permite que el docente evidencie el aprendizaje en cualquier fase del ciclo.

Estructura del plan de clase

(Formato N°. 5 Plan de clase Pág. 72).

El plan de clase está estructurado de la siguiente manera:

1. Datos informativos
2. Datos generales:
3. Planificación
 - a. Actividades iniciales o previas

b. Proceso de aprendizaje

4. Observaciones:

c. Coordinaciones

d. Materiales, medios, equipos, otros

5. Firmas de legalización:

2. Carpeta del docente

Permite al docente militar o civil, organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizar el seguimiento del cumplimiento del sistema de tareas y el desarrollo de las competencias establecidas en el syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente de los alumnos militares, así como reflexionar sobre sus estrategias pedagógicas.

Consiste en una carpeta en la cual se guardan las evidencias de la planificación, seguimiento y evaluación del aprendizaje, esta carpeta puede ser llevada en forma física o digital dependiendo de la especificidad de cada Fuerza.

La carpeta del docente incluye los siguientes documentos:

- Syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente.
- Instructivo de la evaluación de la actividad integradora de modulo.
- Horario de clases.
- Plan(es) de clases.
- Medidas de seguridad específicas para el contenido imprescindible (aplica solo para instrucción de riesgo o alto entrenamiento físico).
- Matriz de seguimiento del estudiante militar
- Evidencias del aprendizaje: cuadro de calificaciones de las actividades de la asignatura, módulo o su equivalente, con sus respectivas firmas de conformidad.
- Actas de reunión del comité de asignatura, modulo y/o su equivalente para aprobación del syllabus.
- Cuadro final de notas con firmas de conformidad.
- Plan de mejora de la ejecución de la actividad integradora de asignatura modulo y/o su equivalente
- Informe de finalización de la asignatura, módulo o su equivalente.

3. Matriz de selección de docentes

(Formato N. °6 Matriz de selección de docentes principales y alternos Pág. 75)

En la matriz de selección de docentes se considera a los docentes principales y alternos; se debe tomar en cuenta: título de educación superior, cursos realizados en el ámbito educativo y/o militar, y capacitación en docencia en los últimos 5 años.

Esta matriz la realizará el Departamento de administración académica en coordinación con el Departamento de planificación y servirá para que la escuela de educación

militar recomiende la incorporación del personal seleccionado a los diferentes comités de la asignatura, módulo o su equivalente.

4. Horario de clases

(Formato N. °7 Horario de clase Pág. 76)

Es un instrumento microcurricular, donde se describe el cronograma académico de acuerdo a la planificación establecida en el syllabus, se debe especificar la distribución de docentes por cada hora de clases; este instrumento debe ser legalizado y publicado semanalmente; y, es responsabilidad del departamento de administración académica la elaboración, cumplimiento y archivo.

5. Control diario de avance de las actividades académicas (leccionario)

(Formato N. °8 Control diario de avance de las actividades académicas. Pág. 77)

Constituye el documento donde se evidencia el registro de todas las actividades que se encuentran planificadas en el horario de clases.

Para llevar un control efectivo de las actividades diarias, el alumno militar de semana entregará al finalizar la semana el “Control diario de avance de las actividades académicas” debidamente legalizado. En caso de existir novedades especiales dará parte inmediatamente siguiendo el respectivo órgano regulara la autoridad correspondiente.

Así también, en el leccionario, en el ítem de observaciones, se deberá registrar la inasistencia tanto de alumnos como docentes y será responsabilidad del departamento de administración académica el seguimiento y tabulación de las faltas, debiendo realizar el trámite correspondiente a fin de iniciar el debido proceso que corresponda.

6. Documento de aprobación de curso

Este documento se entrega al alumno militar que ha finalizado satisfactoriamente un curso de formación, perfeccionamiento o capacitación, para el cual se otorgará un diploma por aprobación, siempre y cuando la duración del mismo supere las 360 horas académicas; caso contrario, se extiende un certificado, el cual mantendrá las mismas características del diploma, tal como se indica en el manual de elaboración de documentos militares (Medomi).

7. Certificado de horas clases (desempeño docente)

(Formato N. °9 Certificado de horas clases. Pág. 78)

Este documento lo elabora el Departamento de administración académica, cuyo propósito es el de certificar el desempeño profesional del docente militar y el número de horas clase dictadas en el desarrollo de un curso.

Formatos de Administración Académica



Formato N. °5

Plan de clase

Estructura del plan de clase

(logotipo de escuela de educación militar)

(Nombre de la escuela de educación militar)

1. Datos informativos

Curso:	Paralelo:
Nombre de asignatura, módulo o su equivalente:	Fecha: <i>(de la ejecución del plan de clase)</i>
Docente(s):	N° de P.C: de

2. Datos generales:

Competencia Especifica: <i>(se describe la competencia específica, para direccionar el aprendizaje)</i>	Duración del C.I.: <i>(del contenido imprescindible en minutos)</i>
Nombre del contenido imprescindible/elemento de competencia:	Contenidos: <i>(desglose de contenido imprescindible)</i>
Tarea formadora:	Criterio de evaluación T.F:
Tarea integradora:	Criterio de evaluación T.I:
Fecha T.I.: <i>(fecha que se va a tomar la tarea integradora)</i>	

3. Planificación**e. Actividades iniciales o previas**

Descripción	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del docente (primera clase) • Presentación del contenido imprescindible • Importancia del contenido imprescindible • Metodología a utilizarse • Evaluación del proceso de aprendizaje • Medidas de seguridad en el aula o área de instrucción • Realimentación del tema anterior o prerrequisitos al tema • Revisar tareas de la clase anterior (si las hubiera) 	<i>No debe exceder más del 10 % del total de la carga horaria asignada al contenido imprescindible a ser tratado.</i>

f. Proceso de aprendizaje

EXPERIENCIA CONCRETA		
	Ord: Tiempo:	
	Descripción	
	<i>(Se aplicará las técnicas de acuerdo a la figura ..., o en base a la experticia docente; y, en función del estudiante)</i>	
APLICACIÓN		REFLEXION
Ord: Tiempo:	(Nombre del contenido imprescindible/núcleo de conocimiento) 	Ord: Tiempo:
Descripción		Descripción
<i>(Se aplicará las técnicas de acuerdo a la figura ..., o en base a la experticia docente; y, en función del estudiante)</i>		<i>(Se aplicará las técnicas de acuerdo a la figura ..., o en base a la experticia docente; y, en función del estudiante)</i>
	Ord: Tiempo:	
	Descripción	
	<i>(Se aplicará las técnicas de acuerdo a la figura ..., o en base a la experticia docente; y, en función del estudiante)</i>	
CONCEPTUALIZACIÓN ABSTRACTA		



4. **Observaciones:**

a. **Coordinaciones**

En este campo se describirá las coordinaciones adicionales que necesita el docente militar

b. **Materiales, medios, equipos, otros**

En este campo el docente describirá los medios, materiales y equipos adicionales para su planificación

5. **Firmas de legalización:**

Elaborado por:	Revisado por:	Supervisado y aprobado por:
<i>(Grado y nombre)</i>	<i>(Grado y nombre)</i>	<i>(Grado y nombre)</i>
Docente	Coordinador de asignatura/módulo/ equivalente	Jefe del Dpto. Administración Académica

Formato N. °6

Matriz de selección de docentes principales y alternos

Matriz de selección de docentes principales y alternos

Ord.	N° Cédula	Grado	Apellidos Nombres	Título	cursos		Capacitación en docencia en los últimos 5 años
					Ámbito educativo	Ámbito militares	
				<i>(en el caso de poseer títulos de educación superior)</i>	<i>(en el caso de poseer capacitaciones en el ámbito educativo)</i>	<i>(en el caso de poseer cursos en el ámbito militar)</i>	<i>(en el caso de poseer capacitación en los 5 últimos año)</i>

Firmas de responsabilidad:

<i>(Grado y nombre)</i> Auxiliar del Dpto. Administración Académica	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. Administración Académica	<i>(Grado y nombre)</i> Subdirector

Formato N. °7

Horario de clase

(LOGO DE LA ESCUELA)

HORARIO DE CLASES

Escuela:

Curso: Módulo/asignatura o su equivalente:.....

Fecha:

Número de alumnos:

ORD.	HORA		H/CLASE	ASIGANTURA / ÁREA DE CONOCIMIENTO	CONTENIDOS IMPRESCINDIBLES	DOCENTE / INSTRUCTOR	LUGAR	UNIFORME
	DESDE	HASTA						
LUNES								
RECESO								
RANCHO								
MARTES								

Firmas de responsabilidad

<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. Administración Académica	<i>(Grado y nombre)</i> Subdirector

Formato N. °8

Control diario de avance de las actividades académicas

(Nombre de la Escuela de Educación Militar)

Control diario de avance de las actividades académicas (leccionario)

Curso:..... Fecha:..... Paralelo:.....

Alumno de semana:

Horas		Sumario de la actividad programada			Docente	Observaciones	Firma
Inicia	Termina	Asignatura/módulo/ equivalente	Contenido imprescindible/núcleo de conocimiento	Contenidos Básicos			
<i>(inicio de clase)</i>	<i>(final de clase)</i>		<i>(detallado en el plan de clase)</i>	<i>(detallado en el plan de clase)</i>	<i>(nombre de l docente)</i>	<i>(se informará de las novedades durante la clase, Ejemplo: nombre de los alumnos atrasados/faltos/distraídos, inasistencia del docente, interrupción de clases, entre otros)</i>	

Firmas de responsabilidad:

<i>(Grado y nombre)</i> Alumno de semana	<i>(Grado y nombre)</i> Coordinador de módulo	<i>(Grado y nombre)</i> Jefe del Dpto. Administración Académica	<i>(Grado y nombre)</i> Subdirector
---	--	---	--

Formato N. °9

Certificado de horas clases

Formato de Certificado de horas clases (desempeño docente)

No.	No. cédula	Grado	Apellidos nombres del docente	Reparto / Unidad	Curso	Nivel	Nombre de la asignatura	Fecha		No. horas de clase	Calificación final
								Inicio	Fin		
							total de horas				

Firmas de responsabilidad:

(Grado y nombre)

Jefe del Dpto. Evaluación
Académica

(Grado y nombre)

Jefe del Dpto. Administración
Académica

(Grado y nombre)

Subdirector

(Grado y nombre)

Director

Evaluación Académica



Evaluación Académica

1. Generalidades

Es el procedimiento de medición de la calidad de la gestión educativa militar tomando en consideración los actores (informantes) y procesos del sistema de educación militar, que posibilita el procesamiento de datos, establecimiento de hipótesis, determinación de problemas como base para la investigación académica.

Para este fin se utilizarán los denominados instrumentos escalares, los cuales son herramientas que permiten la recolección de datos varios, que permiten tomar determinaciones o acciones correctivas en los diversos procesos de la gestión educativa.

Para la evaluación académica en los ámbitos curricular y docente, se utilizará instrumentos escalares que corresponden a un grupo de indicadores que permiten evaluar una dimensión específica; esta evaluación se aplica por medio de encuestas que permiten obtener datos en una escala valorativa aplicado tanto al currículo como al docente, determinando resultados que permiten realizar un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la calidad de la gestión educativa.

Los actores deben valorar los indicadores de acuerdo a una escala establecida, en el marco de un estímulo y una respuesta. El actor por su naturaleza es un evaluador que emitirá su criterio con base en la afirmación establecida, basándose para ello a su propia experiencia.

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

- Identificación y conceptualización de ámbitos
 - Identificación de actores y peso porcentual a quienes se les aplicará los instrumentos escalares.
 - Identificación, conceptualización e indicadores de las dimensiones de cada ámbito
 - Valoración de indicadores
- a. Identificación y conceptualización de los ámbitos.

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

- 1) **La evaluación institucional.**- Garantiza la calidad educativa militar a través de la acreditación de las escuelas de educación militar; incluye una evaluación interna y externa que **tendrá una vigencia de hasta tres años** y es ejecutada por el Comando o Dirección de Educación y Doctrina Militar de Fuerza.
- 2) **La evaluación curricular.**- Es el proceso que permite evaluar continuamente los niveles de planificación del currículo, para determinar los logros y obstáculos presentados durante el proceso enseñanza aprendizaje.
- 3) **La evaluación al docente.**- Constituye la verificación del desempeño docente durante la construcción y transferencia del conocimiento.

- b. Identificación de actores y peso porcentual a quienes se les aplicará los instrumentos escalares

Los actores, son aquellas personas involucradas en el proceso educativo a quienes se les aplicará el instrumento escalar de evaluación de acuerdo con el ámbito, dentro de la educación militar los actores de acuerdo al ámbito de aplicación se detallan a continuación.

La identificación y el peso porcentual en los ámbitos: curricular y al docente tendrán los siguientes porcentajes específicos para el cálculo de los resultados:

Figura 16
Porcentajes específicos para el cálculo de resultados

Ámbito	Actores para los instrumentos escalares	Peso
Curricular	Jefe de curso o coordinador de asignatura, módulo o su equivalente	25%
	Docente	25%
	Alumno militar (100% del curso)	20%
	Graduado (75% del curso hasta un año de graduado)	18%
	Jefe/Supervisor inmediato	12%
Docente	Supervisor (comité directivo) 20%	50%
	Supervisor (Visita áulica) 30%	
	Comité de asignatura, módulo o su equivalente	20%
	Docente	10%
	Alumno militar	20%

- c. Identificación, conceptualización de las dimensiones de cada ámbito y peso porcentual.

En la figura de la página siguiente, se identifica las dimensiones de evaluación en cada uno de los ámbitos:

Figura 17
Dimensiones de cada ámbito y peso porcentual

Ámbito	Dimensiones	Conceptualización	Peso
Curricular	Pertinencia	Donde el currículo guarda relación de afinidad y eficacia con el contexto, necesidades y tendencias de la realidad institucional, basados en el plan de carrera de cada Fuerza.	12%
	Estructura curricular	Son los conocimientos, habilidades, destrezas y tiempos para el aprendizaje, incluidos en el proceso educativo militar.	30%
	Recursos	Humanos, logísticos, infraestructura y financieros, necesarios para lograr el desarrollo de las competencias.	18%
	Relación entre el curso y el puesto ocupacional	Reconociendo las nuevas competencias adquiridas, acorde a su perfil de carrera.	40%
Docente	Metodología de la enseñanza aprendizaje del docente	Es el cómo el docente va a desarrollar las competencias en el alumno militar.	40%
	Relación docente-alumno militar	Trabajo colectivo entre los docentes y los alumnos del curso.	20%
	El docente como investigador	Es la competencia que tiene el docente, para resolver problemas, introducir cambios y lograr que estos cambios se concreten.	25%
	Cualidades profesionales	Características que debe poseer el docente, para cumplir apropiadamente su labor. Estas cualidades son: a) Responsabilidad. b) Flexibilidad. c) Reflexión. d) Cooperación. e) Innovación. f) Empatía. g) Transparencia. h) Puntualidad. i) Conocimiento. j) Presentación personal.	15%

d. Valoración de indicadores

Indicadores

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

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

Los indicadores de acuerdo a la evaluación curricular y al docente tienen los siguientes valores escalares:

Figura 18

Valores escalares

Valores escalares	
ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo (T/D)
2	En desacuerdo (D)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)
4	De acuerdo(A)
5	Totalmente de acuerdo (T/A)

CATEGORIZACIÓN	PUNTAJE
Excelente	91 a 100
Muy bueno	81 a 90
Satisfactorio	70 a 80
Insatisfactorio	Menos de 70

2. Evaluación académica

Los instrumentos aplicados al proceso de la evaluación académica se establecen en el nivel microcurricular de acuerdo al siguiente detalle:

Figura 19

Instrumentos curriculares de evaluación académica

Proceso académico	Nivel de concreción	Instrumentos
Evaluación académica	Microcurricular	a. Evaluación curricular
		b. Evaluación al docente
		c. Evaluación al aprendizaje

a. Evaluación curricular

La evaluación curricular (diseño curricular del curso, plan general de enseñanza anual, syllabus, portafolio del docente, plan de clase) debe ser entendida como una actividad sistemática y permanente que permita mejorar en forma continua el currículo, ya que el mismo puede dejar de responder a las necesidades y valores que lo justifican, para adquirir conciencia de los aciertos, de los errores y de las tareas pendientes.

Lo anterior implica concebir a la evaluación curricular como un proceso continuo, integral y participativo, que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla y obtener información relevante para emitir juicios de valor que fundamenten las decisiones a tomar para mejorar la acción del proceso educativo.

La evaluación curricular será interna y externa a fin de mejorar el currículo, la realizarán las comisiones curriculares designadas por el departamento de evaluación o su equivalente, y se la realizará en dos etapas una durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, que tendrá como actores: jefe de curso, coordinador de asignatura, módulo o su equivalente, docentes y alumnos militares; la aplicación de la post evaluación que será realizada después de seis meses hacia los egresados y jefes inmediatos.

El currículo es dinámico, está basado en las necesidades y avances académicos que pueden cambiar lo cual hace necesario actualizar permanentemente el currículo.

Pará lograrlo se debe contemplar el impacto hacia la sociedad y la Institución, que puede tener la labor que desempeña el egresado (evaluación externa) así como el logro académico de las competencias enunciadas en el perfil profesional (evaluación interna). Los resultados de ambas evaluaciones conducirán a la reestructuración curricular o rediseño del curso.

1) Propósitos

- Permitir a las escuelas de educación militar de las Fuerzas Armadas una evaluación continua, progresiva, permanente, actualizada y perfeccionada, que incluye fases mínimas de estudios teóricos y de inmediatas aplicaciones prácticas, acorde con las exigencias actuales, en todos los niveles educativos.
- Fomentar una cultura de mejora continua, mediante la aplicación de instrumentos de evaluación curricular.
- Elaborar informes y planes de mejora, que permitirá al Jefe de planificación rectificar, modificar o mantener los diseños curriculares de los cursos, en base a los datos estadísticos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de evaluación curricular,
- Fortalecer el proceso de evaluación dentro de las escuelas de educación militar a fin de asegurar los estándares de calidad.

2) Características

- Es sistemática, rigurosa, direccionada, colectiva, individual, documentada e integral.
- Proporciona conclusiones confiables por la seriedad técnica, imparcialidad, instrumentación eficaz, credibilidad y aplicación a los procedimientos aprobados, así como a la ética profesional y personal de los evaluadores.
- Se enfoca en los procesos, así como en los resultados.
- Considera los indicadores cuantitativos y cualitativos para la obtención de resultados y formulación de conclusiones.
- Investiga continuamente lo relacionado con la evaluación para hacer propuestas de mejorar el currículo.
- **La técnica a realizar es la encuesta y como instrumento el escalár.**
- Evaluación del impacto de proyectos de vinculación con la sociedad civil (solo para las escuelas de educación militar que los requieran)
- Requiere una aplicación de las encuestas a los graduados y jefes inmediatos / supervisores, a través de plataformas informáticas.

Para realizar la evaluación curricular, se considerará los formatos de los siguientes instrumentos de evaluación, de acuerdo a los actores que intervienen en este proceso.

- Jefe de curso o coordinador de asignatura, módulo o su equivalente. (Formato N. °10 Pág. 88)
- Docente (Formato N. °11 Pág. 90)
- Alumno militar (Formato N. °12 Pág. 92)
- Graduado (Formato N. °13 Pág. 94)
- Jefe/Supervisor inmediato (Formato N. °14 Pág. 96)

3) Conceptualización de las dimensiones

La figura sobre la conceptualización y las dimensiones se puede observar en la siguiente página

Figura 20

Conceptualización de las dimensiones de la evaluación curricular

Ámbito	Dimensiones	Conceptualización	Peso	Porcentaje Alcanzado	Nota Equivalente
Curricular	Pertinencia	Donde el currículo guarda relación de afinidad y eficacia con el contexto, necesidades y tendencias de la realidad institucional, basados en el Plan de Carrera de cada Fuerza.	12%	12,00%	2,40
	Estructura curricular	Son los conocimientos, habilidades, destrezas y tiempos para el aprendizaje, incluidos en el proceso educativo militar.	30%	30,00%	6,00
	Recursos	Humanos, logísticos, infraestructura y financieros, necesarios para lograr el desarrollo de las competencias.	18%	18,00%	3,60
	Relación entre el curso y el puesto ocupacional	Reconociendo las nuevas competencias adquiridas, acorde a su perfil de carrera.	40%	40,00%	8,00
TOTAL:			100%	100%	20
CATEGORIZACIÓN:			Excelente		

4) Matriz de tabulación de la evaluación curricular.**Figura 21**

Matriz de tabulación de la evaluación curricular

CATEGORIZACIÓN	PUNTAJE
Excelente	91 a 100
Muy bueno	81 a 90
Satisfactorio	70 a 80
Insatisfactorio	Menos de 70

5) Informe de finalización de la evaluación curricular de la asignatura, módulo o su equivalente. (Formato N. °15 Pág. 97)

El informe se lo realizará de acuerdo al formato establecido para su efecto.

Formatos de Evaluación Curricular



Formato N. °10

Evaluación al currículo por parte del coordinador o jefe de curso

Instrumentos de evaluación curricular**Evaluación al currículo por parte del coordinador o jefe de curso**

(Al finalizar la asignatura, módulo o su equivalente)

1. Datos informativos

- a. Nombre de la asignatura, módulo o su equivalente:
- b. Nombre del curso:
- c. Paralelo:
- d. Fecha:

2. Escala de valoración

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo (T/D)
2	En desacuerdo (D)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)
4	De acuerdo (A)
5	Totalmente de acuerdo (T/A)

3. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala de Valoración					Comentarios
		T/D	D	N	A	T/A	
DIMENSIÓN: PERTINENCIA							
	El docente es parte del comité de asignatura, módulo o su equivalente en el proceso de planificación del curso						
	El diseño curricular del curso posibilita una integración multidisciplinaria y transdisciplinaria						
	Los contenidos de la asignatura, módulo o su equivalente permitieron alcanzar las competencias contempladas en el diseño curricular del curso						
	Los contenidos de las asignaturas, módulos o su equivalente tienen un sustento doctrinario actualizado						
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA CURRICULAR							
	Las horas asignadas a la asignatura, módulo o su equivalente, fueron suficientes para el desarrollo de los contenidos del proceso de enseñanza aprendizaje						
	Los contenidos del syllabus de asignatura, módulo o su equivalente fueron socializados a todos los participantes						
	La asignatura, módulo o su equivalente, permitieron alcanzar las competencias propuestas						
	Los contenidos de la asignatura, módulo o su equivalente están planificados en forma secuencial e integran a nuevos conocimientos						

	El sistema de tareas aplicadas en la asignatura, módulo o su equivalente evidencian y garantizan un aprendizaje significativo						
DIMENSIÓN: RECURSOS							
	Se dotó a los docentes de recursos didácticos, auxiliares y tecnológicos de apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje						
	Los espacios académicos brindan las facilidades para el proceso educativo						
	La planificación mesocurricular permite la elaboración de los instrumentos microcurriculares en la que se integra la cadena de valor educativa						
	La capacitación para la actualización de conocimientos en base a la normativa de educación militar en vigencia es permanente						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °11

Evaluación al currículum por parte del docente

Instrumentos de evaluación curricular**Evaluación al currículum por parte del docente**
(Al finalizar la asignatura, módulo o su equivalente)**1. Datos informativos**

- Nombre de la asignatura, módulo o su equivalente:
- Nombre del curso:
- Paralelo:
- Fecha:

2. Escala de valoración

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo (T/D)
2	En desacuerdo (D)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)
4	De acuerdo (A)
5	Totalmente de acuerdo (T/A)

3. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala de Valoración					Comentarios
		T/D	D	N	A	T/A	
DIMENSIÓN: PERTINENCIA							
	El docente es parte del comité de la asignatura, módulo o su equivalente en el proceso de planificación del curso						
	Los contenidos de la asignatura, módulo o su equivalente permitieron alcanzar las competencias contempladas en el diseño curricular del curso						
	El diseño curricular del curso posibilita una integración multidisciplinaria y transdisciplinaria						
	Los contenidos de la asignatura, módulo o su equivalente tienen un sustento doctrinario actualizado						
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA CURRICULAR							
	Las horas asignadas a la asignatura, módulo o su equivalente, fueron suficientes para desarrollar las competencias establecidas						
	Los contenidos del syllabus de asignatura, módulo o su equivalente fueron socializados a los alumnos						
	Los contenidos de la asignatura, módulo o su equivalente, fueron cumplidos en su totalidad						
	Los contenidos de la asignatura, módulo o su equivalente se desarrollaron en forma secuencial y permiten integrar otros conocimientos						

	El sistema de tareas aplicadas en la asignatura, módulo o su equivalente evidenciaron y aseguraron la secuencia lógica del aprendizaje						
DIMENSIÓN: RECURSOS							
	Se contó con recursos didácticos, auxiliares y tecnológicos de apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje						
	Los espacios académicos brindan las facilidades para el proceso educativo						
	La planificación mesocurricular permitió desarrollar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje						
	Existe una capacitación para la actualización de conocimientos en base a la normativa de educación militar en vigencia						
	Los recursos requeridos para el procesos de enseñanza aprendizaje fueron atendidos en su totalidad						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °12

Evaluación al currículo por parte del alumno militar

Instrumentos de evaluación curricular**Evaluación al currículo por parte del alumno militar**
(Al finalizar la asignatura, módulo o su equivalente)**1. Datos informativos**

- Nombre de la asignatura, módulo o su equivalente:
- Nombre del curso:
- Paralelo:
- Fecha:

2. Escala de valoración

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo (T/D)
2	En desacuerdo (D)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)
4	De acuerdo (A)
5	Totalmente de acuerdo (T/A)

3. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala de Valoración					Comentarios
		T/D	D	N	A	T/A	
DIMENSIÓN: PERTINENCIA							
	La actividad integradora de la asignatura, módulo o su equivalente cumplió sus expectativas, al momento de llevarlo a la práctica						
	Los contenidos de las asignaturas, módulos o sus equivalentes abordados motivaron el interés en el aprendizaje						
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA CURRICULAR							
	Las horas asignadas a las asignaturas, módulos o sus equivalentes, fueron suficientes para adquirir las competencias establecidas						
	Los contenidos del syllabus de las asignaturas, módulos o sus equivalentes fueron socializados a todo el personal de alumnos y fueron cumplidos en su totalidad						
	Los contenidos de las asignaturas, módulos o sus equivalentes, aportan a su desempeño profesional						
	Los contenidos de las asignaturas, módulos o sus equivalentes se desarrolló en forma secuencial y permiten integrar otros conocimientos						
DIMENSIÓN: RECURSOS							
	Se contó con recursos didácticos, auxiliares y tecnológicos de apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje						

	La infraestructura institucional brinda las facilidades para el proceso educativo						
	Los docentes tienen suficiente experiencia y conocimientos para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje						
	Los recursos (humanos, didácticos, auxiliares y tecnológicos), fueron suficientes para cumplir con el proceso de enseñanza aprendizaje						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °13

Evaluación al currículo por parte del graduado

Instrumentos de post evaluación curricular**Evaluación al currículo por parte del graduado**
(Seis meses después de haber finalizado el curso)**1. Datos informativos**

- Nombre de la asignatura, módulo o su equivalente:
- Nombre del curso:
- Paralelo:
- Fecha:

2. Escala de valoración

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo (T/D)
2	En desacuerdo (D)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)
4	De acuerdo (A)
5	Totalmente de acuerdo (T/A)

3. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala de Valoración					Comentarios
		T/D	D	N	A	T/A	
DIMENSIÓN: RELACIÓN ENTRE EL CURSO Y EL PUESTO OCUPACIONAL							
	Los conocimientos adquiridos en el aprendizaje, aportan al desarrollo de sus actividades profesionales						
	Existen contenidos en la asignatura, módulo o su equivalente, que no contribuyen al desarrollo de sus competencias profesionales, (si su respuesta es afirmativa indique que contenidos en observaciones)						
	La metodología utilizada en su formación/perfeccionamiento / capacitación fue adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje						
	Las horas asignadas para la asignatura, módulo o su equivalente fueron suficientes para el proceso de enseñanza aprendizaje						
	Su formación/perfeccionamiento/capacitación fue complementada con el fortalecimiento de habilidades, principios, valores y aptitudes que le permiten desempeñarse eficientemente en su función actual						
	Los conocimientos teóricos prácticos adquiridos en el curso contribuyen en el desenvolvimiento de su función actual						

	Su formación/perfeccionamiento/capacitación desarrolló capacidades de competencias transversales (liderazgo, trabajo en equipo, motivación de la calidad, sensibilidad por el medio ambiente)						
	Los conocimientos adquiridos durante su formación/perfeccionamiento/capacitación son actualizados y de interés institucional						
	Los contenidos académicos permitieron optimizar el manejo de los recursos disponibles						
	El desempeño de sus funciones aporta a la misión y objetivos institucionales						

Que contenidos considera que se debe incluir o excluir en el proceso de enseñanza aprendizaje

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. ° 14

Evaluación al currículo por parte del Jefe/Supervisor inmediato.

Instrumentos de post evaluación curricular**Evaluación al currículo por parte del Jefe/Supervisor inmediato**
(Seis meses después de haber finalizado el curso)**1. Datos informativos**

- a. Grado del evaluador:
- b. Tiempo en la función del evaluador:
- c. Grado del evaluado:
- d. Unidad/Reparto actual:
- e. Función del evaluado
- f. Fecha:

2. Escala de valoración

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Totalmente en desacuerdo (T/D)
2	En desacuerdo (D)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)
4	De acuerdo (A)
5	Totalmente de acuerdo (T/A)

3. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala de Valoración					Comentarios
		T/D	D	N	A	T/A	
DIMENSIÓN: RELACIÓN ENTRE EL CURSO Y EL PUESTO OCUPACIONAL							
	Aplica las habilidades, conocimientos, valores y condición de calidad adquiridos en el curso en su desempeño profesional.						
	El curso desarrolló en el graduado habilidades cognitivas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.						
	El curso desarrolló en el graduado razonamiento crítico, compromiso ético y moral y destrezas sociales.						
	El graduado demuestra capacidad emprendedora, de organización, de liderazgo y adaptación a nuevas situaciones culturas y costumbres.						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. ° 15

Informe de finalización de la evaluación curricular de la asignatura, módulo o su equivalente.

Informe de finalización de la evaluación curricular de la asignatura, módulo o su equivalente

1. Datos informativos

- a) Escuela de educación militar:
- b) Curso:
- c) Nombre de la asignatura, módulo o su equivalente:
- d) Docente y/o coordinador del comité de asignatura, módulo o su equivalente:
- e) Fecha:
- f) Periodo del plan general de enseñanza anual:
- g) Fecha inicio: Fecha termino: Total horas:

2. Desarrollo

Quien elabora el presente documento expondrá su criterio profesional en base a la experiencia y los resultados obtenidos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje con la intención de mejorar el diseño curricular.

A. Desarrollo del ámbito

- Porcentaje alcanzado en la evaluación del ámbito: *(tabla con gráfico)*
- **Análisis:** *(Interpretación de la tabla con gráficos)*

B. Desarrollo de las dimensiones:

Categorización	Puntaje	Cantidad de dimensiones tabuladas
Excelente	91 a 100	
Muy bueno	81 a 90	
Satisfactorio	70 a 80	
Insatisfactorio	Menos de 70	

- **Análisis:** *(Interpretación de la tabla con gráficos)*

Desarrollo de los indicadores:

Categorización	Puntaje	Cantidad de indicadores tabulados
Excelente	91 a 100	
Muy bueno	81 a 90	
Satisfactorio	70 a 80	
Insatisfactorio	Menos de 70	

- **Análisis:** (se describirá los indicadores que tengan relevancia para mantener, mejorar o cambiar el currículo) *(Interpretación de la tabla con gráficos)*

**Jefe del Departamento de Evaluación
Apellidos y Nombre
Grado, Arma/Técnico/Servicio**

b. Evaluación al docente

La evaluación del desempeño del docente implica propiciar y ejecutar acciones que permitan mejorar o perfeccionar las competencias de la actividad de docente; el objetivo de esta evaluación es la de elevar la calidad docente mediante procesos de seguimiento individual que permitan la mejora continua de las competencias docentes mediante actividades varias (entre las que se incluye la capacitación), considerando los resultados obtenidos en esta evaluación. Todo esto contribuye al desarrollo personal y profesional del docente o instructor militar; así también, se enfoca a mejorar de los procesos institucionales, por lo tanto, su esencia es la de fortalecer las destrezas y aptitudes docentes sin que se establezcan acciones o medidas punitivas.

Esta evaluación debe ser aplicada tanto al personal militar como al personal civil que se desempeña como docente o instructor, quienes son responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en las escuelas de educación militar.

1) Propósitos

- Fomentar una cultura de mejoramiento continuo en el sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas, mediante el establecimiento de normas, procedimientos e instrumentos que permitan medir las competencias y el desempeño docente.
- Regular la evaluación docente del personal militar y civil que se desempeña como docente o instructor dentro del sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas.
- Medir el desempeño del docente, a través de un sistema técnico y optimizado de instrumentos que permitan el mejoramiento continuo del proceso educativo.
- Establecer acciones y procedimientos que permitan mejorar las competencias del docente o instructor militar.
- Establecer si el desempeño del docente aporta efectiva y significativamente a desarrollar y fortalecer las competencias profesionales del personal militar que se encuentra como alumno o estudiante dentro de las escuelas de educación militar; y además, a permitir el logro de los objetivos institucionales planteados.

2) Lineamientos

El departamento de evaluación o su equivalente es el encargado de:

- Planificar la evaluación del desempeño docente.
- Aplicar instrumentos y medios de evaluación docente
- Seleccionar aleatoriamente a los actores involucrados en la evaluación docente, a quienes se les comunicará y entregará los instrumentos de evaluación.

- Recolectar y tabular los resultados de la evaluación docente.
- Establecer (cuantitativa y cualitativamente) en base a los resultados obtenidos de la evaluación docente, los aspectos que deben ser mejorados.

El informe de la evaluación del desempeño docente será enviado al departamento de administración académica, a fin de tomar decisiones y acciones correspondientes al registro, capacitación, seguimiento y asesoría, según corresponda.

Los resultados serán de conocimiento de cada uno de los docentes en forma personal y manejada en forma reservada, para la capacitación continua del personal docente.

En la evaluación intervienen los siguientes componentes:

Figura 22

Componentes de la evaluación al docente

Actor	Componente / Responsabilidad
Supervisor (el profesional que tenga mayor experiencia en docencia)	Heteroevaluación: evalúa la función docente y debe tener conocimiento pleno de las funciones que desempeña el docente en la escuela de educación militar, y solicitará los documentos curriculares necesarios, por lo tanto, debe estar suficientemente capacitado en el área técnico-pedagógica de docencia y deberá asistir al menos 2 (dos) ocasiones al aula/área de instrucción para la observación (obligatoriamente).
Comité de asignatura, módulo o su equivalente (docente par)	Coevaluación: evalúa al compañero docente del comité de asignatura, módulo o du equivalente en las diferentes funciones que desempeña, para lo cual solicitará los documentos curriculares necesarios y se guardará la reserva pertinente del documento.
Docente	Autoevaluación: el docente se evalúa a sí mismo en sus funciones
Alumno militar	Heteroevaluación: evalúa a su docente en la función docente.

Nota: En el componente autoevaluación el docente que realice la misma obtendrá el 10% de la nota final sin importar la nota cuantitativa que obtenga, lo cual motiva a contestar con veracidad la realidad de su accionar docente.

- 3) Análisis e interpretación de los datos y asignación de la nota final de la evaluación del desempeño profesional del docente.

El resultado obtenido debe reflejarse en una nota cuantitativa de 20/20, para cada componente y dimensión, desprendida de la escala descriptiva según la valoración asignada por cada informante.

- 4) El procedimiento general para la obtención de la nota final del docente es el siguiente:

- Determinar la nota cuantitativa para cada dimensión con relación a los indicadores evaluados por los informantes.
- Asignar el porcentaje correspondiente a cada dimensión, según la nota cuantitativa obtenida, considerando la tabla de porcentajes de las dimensiones de evaluación docente.

- Con los resultados de las dimensiones se determina el puntaje de cada componente.
- Con base a la nota obtenida, se asigna el porcentaje correspondiente a cada componente de acuerdo a la ponderación definida en la tabla componentes y porcentajes de evaluación del desempeño profesional del docente.
- Con el promedio porcentual de cada componente se determina la nota final del docente.

5) Rangos de distancia

- Son valores que se aplican únicamente a cada indicador señalando la distancia existente entre el promedio real y el valor ideal (5)
- El promedio real es la sumatoria de cada uno de los indicadores en cada componente
- El valor ideal es el puntaje más alto dentro de la escala numérica (5)
- A menor distancia entre el promedio real y el valor ideal estará más cerca de la calidad esperada, tomando en cuenta los siguientes rangos de distancia.

Figura 23

Rangos de distancia

Rango de distancia		Equivalente
Coincidencia	0 - 0,75	20 - 17
Tolerancia	0,76 - 1,5	16,999 - 14
Crítico	1,51 +	13,999 - 00

a) Valor de coincidencia

Son aquellos valores que, una vez realizada la resta entre el valor ideal y el promedio real, su resultado es cercano al valor ideal cinco (5), estableciéndose como rango de coincidencia los datos que oscilen dentro de 0 - 0,75

b) Valor de tolerancia

Son aquellos valores que, una vez realizada la resta entre el valor ideal y el promedio real, su resultado es medianamente distante al valor ideal cinco (5), estableciéndose que el rango de tolerancia oscila dentro de 0,76 - 1,5

c) Valor crítico

Son aquellos valores que, una vez realizada la resta entre el valor ideal y el promedio real, su resultado es claramente distante al valor ideal cinco (5), estableciéndose como valor crítico los valores superiores a 1,51

6) Instrumentos de evaluación al docente

Para realizar la evaluación al docente, se considerará los formatos de los siguientes instrumentos de evaluación, de acuerdo a los actores que intervienen en este proceso.

- Supervisor (comité directivo) (Formato N. °16 Pág. 106)
- Supervisor (Visita áulica) (Formato N. °17 Pág. 108)

La observación áulica permitirá evaluar la dimensión de metodología de la enseñanza aprendizaje del docente y será realizada por un supervisor delegado por el departamento de evaluación académica que sea competente en supervisión educativa.

La observación áulica se evaluará a través de visitas anunciadas y no anunciadas. El docente que tenga una carga horaria hasta 20 horas recibirá una visita áulica anunciada. Y el docente que tenga una carga horario mayor a 20 horas recibirá por lo menos dos visitas áulicas la primera no anunciada y la segunda anunciada.

- Comité de asignatura, módulo o su equivalente (Formato N. °18 Pág. 110)
- Docente (Formato N. °19 Pág. 112)
- Alumno militar (Formato N. °20 Pág. 114)

7) Informe de la evaluación al docente

Una vez que se recopile los datos, se elaborará el informe de evaluación al docente según (Formato N. °21 Pág. 116).

8) Instrumento para elaborar el plan de mejoras para la evaluación curricular y docente

El plan de mejoras contará con un formato en el que deberá incluir la siguiente información.

Plan de mejoras para la evaluación curricular y docente

Instrumento para elaborar el plan de mejoras para la evaluación curricular y docente

1) Acciones de mejora

Para una selección más objetiva de las acciones de mejora, se deberán realizar los siguientes pasos:

- a) Determinar los indicadores críticos y la dimensión a la que corresponden, en base a los informes de la evaluación curricular y evaluación al docente.
- b) Determinar las posibles causas que provocan el problema.
- c) Definir las acciones de mejora previas.
- d) Elaborar un plan de las acciones de mejoras previas que contenga la siguiente información:
 - Dificultad de la implantación: alta, media, baja.
 - Plazo de implantación: largo, mediano, corto, inmediato.
 - Impacto en la Escuela de educación militar: alto, medio, bajo.

Ejemplo de ficha:

Dimensión					
N.º	Acción de mejora	Dificultad	Plazo	Impacto	Priorización

Seleccionar las acciones de mejora definitivas que serán incluidas dentro del formato.

Tareas

Son aquellas actividades que nos permitirán cumplir con la acción de mejora.

Responsable de la tarea

Constituye el departamento o sección, así como el nombre del encargado de desarrollar cada tarea.

Tiempos

Se detallará el inicio de cada tarea y el final de la misma.

Recursos necesarios

Se enlistarán los recursos (financiero, logístico, humano) que se necesite para la ejecución de cada tarea.

Medio de verificación

Es el documento, registro o evidencia que permita corroborar el cumplimiento de la tarea o acción de mejora.

Indicador de seguimiento

Serán aquellos indicadores que ayudarán a medir el grado de cumplimiento.

Acciones de mejora	Tareas	Responsable de la tarea	Tiempos (inicio-final)	Recursos necesarios	Medio de verificación	Indicadores de seguimiento	Responsable seguimiento
1	a.						
2	a.						
3	a.						

Responsable de seguimiento

Es el nombre del responsable de realizar el seguimiento de la acción de mejora.

2) Matriz de tabulación de la evaluación al docente

Describe los resultados arrojados por la evaluación al docente, mismo que sirve de insumo para la elaboración de los informes finales y planes de mejora. Se elaborará según el Formato N. °22 (Pág. 117).

Formatos de evaluación al docente



Formato N. °16

Instrumento de evaluación al docente por parte del supervisor (comité directivo)

Instrumentos de evaluación al docente**Evaluación al docente por parte del supervisor (el profesional que tenga mayor experiencia en docencia) heteroevaluación**
(Durante la asignatura, módulo o su equivalente)**A. Datos informativos**

- Nombre del docente:
- Curso:
- Fecha:
- Asignatura, módulo o su equivalente:
- Periodo de evaluación desde: hasta:

B. Instrucciones:

Señor/a Supervisor, recuerde que la Heteroevaluación es una reflexión sincera sobre las actividades del docente bajo su supervisión, en las diferentes funciones que desempeña.

Para responder a los indicadores, señale la valoración en la celda correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala numérica:

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Nunca / Malo / Altamente en desacuerdo
2	Pocas veces / Regular / Algo en desacuerdo
3	Algunas veces / Bueno / Indiferente
4	Casi siempre / Muy Bueno / Algo de acuerdo
5	Siempre / Excelente / Totalmente de acuerdo

C. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala numérica					Comentarios
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN: RELACIÓN DOCENTE - ALUMNO MILITAR							
1	Mantiene una comunicación respetuosa, comprensible, apegada a lo establecido en los Derechos Humanos con sus alumnos militares, autoridades y compañeros.						
2	Fomenta la práctica de valores personales e institucionales a través del ejemplo.						
3	Estimula y propicia la actividad académica del alumno militar para que se esfuerce en integrarse de forma activa y crítica.						
4	Asiste a los alumnos militares y propicia el soporte oportuno e informativo para superar dificultades.						
DIMENSIÓN: EL DOCENTE COMO INVESTIGADOR							
5	Fomenta la investigación en el desarrollo de la asignatura, módulo o su equivalente.						
6	Dispone de capacitación sobre metodologías de investigación (hoja de vida)						
7	Realiza actividades académicas que motivan la investigación.						

8	Dedica horas extras para generar investigación (tiempo.)						
9	Rediseña y facilita notas de aula a los alumnos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.						
10	Considera que es un docente que incentiva la investigación y recomendaría que continúe ejerciendo la docencia en la escuela de educación militar.						
DIMENSIÓN: CUALIDADES PROFESIONALES							
11	Cumple con las exigencias institucionales (reuniones, convocatorias, eventos académicos, entre otros)						
12	Entrega la documentación pertinente dentro de los tiempos establecidos.						
13	Asiste puntualmente al aula/área de instrucción.						
14	Cumple con las normas, reglamentos y disposiciones institucionales.						
15	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °17

Instrumento de evaluación al docente por parte del supervisor (Visita áulica)

Instrumentos de evaluación al docente**Evaluación al docente por parte del supervisor (Visita áulica)**

(Durante la asignatura, módulo o su equivalente)

A. Datos informativos

- a. Nombre del docente:
- b. Curso:
- c. Fecha:
- d. Asignatura, módulo o su equivalente:
- e. Periodo de evaluación desde: hasta:

B. Instrucciones:

Señor/a Supervisor, recuerde que la Heteroevaluación es una reflexión sincera sobre las actividades del docente bajo su supervisión, en las diferentes funciones que desempeña.

Para responder a los indicadores, señale la valoración en la celda correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala numérica:

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Nunca / Malo / Altamente en desacuerdo
2	Pocas veces / Regular / Algo en desacuerdo
3	Algunas veces / Bueno / Indiferente
4	Casi siempre / Muy Bueno / Algo de acuerdo
5	Siempre / Excelente / Totalmente de acuerdo

C. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala numérica					Comentarios
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN: METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL DOCENTE							
Planificación escrita							
1	Están completos los documentos de la carpeta del docente en forma impresa/digital						
2	Están correctamente enunciados los datos informativos y los componentes del sistema de tareas del plan de clase.						
3	Se evidencian los recursos planificados.						
4	La planificación se encuentra debidamente legalizada.						
Actividad inicial							
5	Hace un breve resumen de la clase anterior para conectarse con el conocimiento nuevo.						
6	Revisa las tareas de la clase anterior.						
7	Expone el contenido imprescindible/elemento de competencia de la clase a los alumnos militares de acuerdo a la planificación escrita.						

Proceso didáctico pedagógico						
8	Expone experiencias concretas (estudio de casos, videos, presentaciones, demostraciones, entre otros) para explicar la temática de la clase (preguntas y respuestas, foros, discusión, entre otros).					
9	Los alumnos realizan una observación reflexiva de la exposición del docente.					
10	Una vez finalizado el período de reflexión dirige la conceptualización y establece conclusiones de lo analizado junto con los alumnos militares (mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros).					
11	Relaciona el contenido imprescindible/elemento de competencia tratado con la realidad o contexto en el que viven los alumnos militares.					
12	Demuestra experticia en el manejo de metodologías y técnicas de enseñanza y aprendizaje.					
13	Refuerza los aprendizajes a los alumnos militares que presentan dificultad durante la clase.					
14	Asigna tareas o actividades consecuentes con el contenido imprescindible/elemento de competencia.					
15	Aplica evaluaciones grupales y/o individuales que permitan evaluar el aprendizaje adquirido.					
Recursos de aprendizaje						
16	Utiliza ayudas de instrucción, material didáctico, audiovisual, tecnologías de la información, recursos digitales, etc.					
Ambiente del aula						
17	Cumple con los tiempos establecidos para su clase.					
18	Realiza una modulación adecuada del tono de voz de acuerdo a la situación.					
19	Evidencia la participación activa de los alumnos militares en la clase complementado con la práctica de valores personales e institucionales.					
20	Propicia el orden del aula durante su clase, a través de un manejo de grupo adecuado.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °18

Instrumento de evaluación al docente por parte del comité de asignatura, módulo o su equivalente (coevaluación).

Instrumentos de evaluación al docente**Evaluación al docente por parte del comité de asignatura, módulo o su equivalente (coevaluación/docente par)**

(Al finalizar la asignatura, módulo o su equivalente)

A. Datos informativos

- a. Nombre del docente:
- b. Curso:
- c. Fecha:
- d. Asignatura, módulo o su equivalente:
- e. Periodo de evaluación desde: hasta:

B. Instrucciones:

Señor/a Docente Par, recuerde que la Coevaluación es una reflexión sincera sobre las actividades de su colega en las diferentes funciones que desempeña.

Para responder a los indicadores, señale la valoración en la celda correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala numérica:

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Nunca / Malo / Altamente en desacuerdo
2	Pocas veces / Regular / Algo en desacuerdo
3	Algunas veces / Bueno / Indiferente
4	Casi siempre / Muy Bueno / Algo de acuerdo
5	Siempre / Excelente / Totalmente de acuerdo

C. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala numérica					Comentarios
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN: METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL DOCENTE							
1	Posee conocimientos actualizados de contenidos de la asignatura, módulo o su equivalente.						
2	Aplica diferentes métodos y técnicas de enseñanza facilitando el aprendizaje de los alumnos militares en el aula y fuera de ella						
3	El sistema de tareas que ejecuta corresponde a lo planificado y desarrollado en el syllabus de asignatura, módulo o su equivalente.						
4	Cumple con las exigencias institucionales (reuniones, convocatorias, eventos académicos, entre otros).						
5	Analiza los resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje de la asignatura, módulo o su equivalente para realizar acciones correctivas con los alumnos militares para solventar deficiencias en el proceso académico.						
6	Elabora el plan de clase de acuerdo con el ciclo de KOLB (experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa)						

7	Utiliza eficientemente las tecnologías de la información y la comunicación y recursos auxiliares para el desarrollo de la asignatura, módulo o su equivalente.						
DIMENSIÓN: RELACIÓN DOCENTE – ALUMNOS-COMPAÑEROS-DIRECTIVOS							
8	Estimula y propicia la actividad académica del alumno militar para que se esfuerce en integrarse de forma activa y crítica.						
9	Demuestra respeto con las autoridades y compañeros.						
10	Mantiene una comunicación respetuosa y comprensible con los alumnos militares.						
11	Fomenta la práctica de valores personales e institucionales a través del ejemplo.						
DIMENSIÓN: EL DOCENTE COMO INVESTIGADOR							
12	Fomenta la investigación en el desarrollo de la asignatura, módulo o su equivalente.						
13	Planifica actividades académicas que motivan la investigación.						
14	Dedica horas extras para generar investigación (tiempo.)						
15	Proporciona medios didácticos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje						
16	Considero que es un docente que incentiva la investigación y recomendaría que continúe ejerciendo la docencia en la escuela de educación militar.						
DIMENSIÓN: CUALIDADES PROFESIONALES							
17	La presentación personal es acorde a su desempeño profesional a cumplir						
18	Fomenta la práctica de valores personales e institucionales (ejemplo a emular)						

Observaciones _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °19

Instrumento de evaluación al docente por parte del docente (autoevaluación)

Instrumentos de evaluación al docente**Evaluación al docente por parte del docente (autoevaluación)**

(Al finalizar la asignatura, módulo o su equivalente)

A. Datos informativos

- a. Nombre del docente:
 b. Curso:
 c. Fecha:
 d. Asignatura, módulo o su equivalente:
 e. Periodo de evaluación desde: hasta:

B. Instrucciones:

Señor/a docente, recuerde que la autoevaluación es una reflexión sincera sobre sus actividades en las diferentes funciones que desempeña.

Para responder a los indicadores, señale la valoración en la celda correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala numérica:

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Nunca / Malo / Altamente en desacuerdo
2	Pocas veces / Regular / Algo en desacuerdo
3	Algunas veces / Bueno / Indiferente
4	Casi siempre / Muy Bueno / Algo de acuerdo
5	Siempre / Excelente / Totalmente de acuerdo

C. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala numérica					Comentarios
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN: METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL DOCENTE							
1	Poseo conocimientos actualizados de la asignatura, módulo o su equivalente.						
2	Mis clases potencian la participación activa del alumno militar en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje						
3	El sistema de tareas corresponde a lo planificado y desarrollado en clase.						
4	Utilizo eficientemente las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo de la asignatura, módulo o su equivalente.						
5	Aplico el ciclo de KOLB (experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa) en clases.						
6	Analizo los resultados de la evaluación para realizar acciones correctivas y solventar deficiencias del aprendizaje.						
DIMENSIÓN: RELACIÓN DOCENTE - ALUMNO MILITAR							
7	Asisto al alumno militar de manera oportuna para superar dificultades académicas.						

8	Mantengo una comunicación respetuosa y comprensible con los alumnos militares						
9	Durante el desarrollo de las evaluaciones individuales y/o grupales, interactúo con cada uno de los grupos para verificar que el producto final sea de calidad.						
DIMENSIÓN: DOCENTE COMO INVESTIGADOR							
10	Incentivo y creo actividades académicas que motiven la investigación del alumno militar.						
11	Elaboró notas de aula para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.						
12	He determinado falencias en el proceso educativo y he propuesto soluciones a las mismas.						
DIMENSIÓN: CUALIDADES PROFESIONALES							
13	Mi presentación personal es acorde al desempeño profesional a cumplir.						
14	Cumplo con las exigencias institucionales (reuniones, convocatorias, eventos académicos, entre otros).						
15	Fomento la práctica de valores personales e institucionales (ejemplo a emular) en el proceso académico.						

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °20

Instrumento de evaluación al docente por parte del alumno militar (Heteroevaluación)

Instrumentos de evaluación al docente**Evaluación al docente por parte del alumno militar. (Heteroevaluación)**

(Al finalizar la asignatura, módulo o su equivalente)

A. Datos informativos

- a. Nombre del docente:
- b. Curso:
- c. Fecha:
- d. Asignatura, módulo o su equivalente:
- e. Periodo de evaluación desde: hasta:

B. Instrucciones:

Señor/a alumno militar, recuerde que la Heteroevaluación es una reflexión sincera sobre las actividades del docente, en las diferentes funciones que desempeña.

Para responder a los indicadores, señale la valoración en la celda correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala numérica:

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
1	Nunca / Malo / Altamente en desacuerdo
2	Pocas veces / Regular / Algo en desacuerdo
3	Algunas veces / Bueno / Indiferente
4	Casi siempre / Muy Bueno / Algo de acuerdo
5	Siempre / Excelente / Totalmente de acuerdo

C. Cuestionario

Ord.	Indicadores	Escala numérica					Comentarios
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN: METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL DOCENTE							
1	El docente presentó y explicó el syllabus de asignatura, módulo o su equivalente.						
2	El docente estableció acuerdos con los alumnos militares (realizar tareas, actividades académicas, plazos de entrega, disciplinarios, entre otros).						
3	Explicó de manera clara los contenidos imprescindibles/elementos de competencia durante el desarrollo de la asignatura, módulo o su equivalente y su utilidad para la actividad profesional mediante ejemplos o ejercicios.						
4	Durante la clase, respondió satisfactoriamente a las inquietudes de los alumnos militares.						
5	Utilizó diversos métodos, estrategias, técnicas, recursos y medios didácticos que le facilitaron el entendimiento y aplicación de los contenidos imprescindibles/elementos de competencia de la asignatura, módulo o su equivalente.						

6	Realizó retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación de las tareas.								
DIMENSIÓN: DOCENTE COMO INVESTIGADOR									
7	Permitió y facilitó la oportunidad de integración (alumno-alumno) y alumno militar-equipo, durante la clase.								
8	Mantuvo una comunicación respetuosa y comprensible con los alumnos militares.								
9	Desarrolló la clase en un clima de apertura y entendimiento tomando en cuenta las opiniones y diferencias de los alumnos militares.								
DIMENSIÓN: RELACIÓN DOCENTE - ALUMNO MILITAR									
10	Facilitó medios didácticos a sus alumnos, para mejor el proceso de enseñanza-aprendizaje.								
11	Fomenta la investigación promoviendo la innovación de la enseñanza-aprendizaje a través de la resolución de problemas.								
12	El docente realizó actividades de motivación para lograr el interés en la asignatura, módulo o su equivalente y la participación activa en la clase.								
DIMENSIÓN: CUALIDADES PROFESIONALES									
13	Asistió regular y puntualmente al aula/área de instrucción.								
14	Promueve los valores institucionales y a mantener limpias y ordenadas las instalaciones.								

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Formato N. °21

Informe de la evaluación al docente

Informe de la evaluación al docente**A.- Datos informativos**

- a) Escuela de educación militar:
- b) Curso:
- c) Nombre de la asignatura, módulo o su equivalente:
- d) Docente:
- e) Fecha:

B.- Desarrollo

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

1. Desarrollo del ámbito:

- Porcentaje alcanzado en la evaluación del ámbito:
- Análisis: (Interpretación de la tabla con gráficos)

2. Desarrollo de las dimensiones:

Categorización	Puntaje	Cantidad de dimensiones tabuladas
Excelente	19,00-20,00	
Muy bueno	18,00-18,99	
Competente	17,00-17,99	
Insatisfactorio	Menos de 17	

- **Análisis:** (*Interpretación de la tabla con gráficos*)

3. Desarrollo de los indicadores:

Rango de distancia	Equivalente	Cantidad de indicadores tabulados
Coincidencia	20 - 17	
Tolerancia	16,999 - 14	
Crítico	13,999 - 00	

- **Análisis:** (se describirá los indicadores que tengan el rango de distancia tolerancia y crítico) (*Interpretación de la tabla con gráficos*)

Jefe del Departamento de Evaluación**Apellidos y Nombre****Grado, Arma/Técnico/Servicio**

Formato N. °22

Matriz de tabulación de la evaluación al docente

MATRIZ DE TABULACIÓN DE LA EVALUACIÓN AL DOCENTE

																RANGO DE LA DISTANCIA	
																COINCIDENCIA	0-0,90
																TOLERANCIA	0,91-1,70
																CRÍTICO	1,71+
ESCALA NUMÉRICA		1	2	3	4	5											
DIMENSIÓN	INDICADORES	Nunca, Malo, Altamente en desacuerdo	Pocas veces, Regular, Algo en desacuerdo	Algunas veces, Bueno, indiferente	Casi siempre, Muy Bueno, Algo de acuerdo	Siempre, Excelente, Totalmente de acuerdo	INFORMANTES	CURVA IDEAL	VALOR REAL DEL INDICADOR	DISTANCIA	RANGO DISTANCIA	SUMA TOTAL DE LA DIMENSIÓN	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN (/20)	VALOR PONDERADO DE LA DIMENSIÓN	ESTANDAR DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN	NOTA FINAL AUTOEVALUACIÓN (10%)	
Metodología de la enseñanza aprendizaje del docente 40%	El docente presentó y explicó el syllabus.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE	210,000	20,000	8,000	EXCELENTE	4,000	
	El docente estableció acuerdos con los alumnos (realizar tareas, actividades académicas, plazos de entrega, disciplinas, entre otros).	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
	Explicó de manera clara los contenidos durante el desarrollo de la asignatura o su equivalente y su utilidad para la actividad profesional mediante ejemplos o ejercicios.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
	Deriva la clase, brindando respuestas satisfactorias a los alumnos.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
	Utilizó diversos métodos, estrategias, técnicas, recursos y medios didácticos que le faciliten el aprendizaje y aplicación del contenido de la asignatura o su equivalente.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
	Realizó retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación de la actividad o tarea.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
Relación docente – alumnos-compañeros-directivos 20%	Permitió y facilitó la oportunidad de integración (alumno-alumno) y alumno-alumno/equipo, durante la clase.	0	0	0	0	7	7	5,000	5,000	0,00	COINCIDENTE	105,000	20,000	4,000	EXCELENTE	4,000	
	Mantuvo una comunicación respetuosa y comprensible con los alumnos/alumnos.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
	Desarrolló la clase en un clima de apertura y entendimiento tomando en cuenta las opiniones y diferencias de los alumnos.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
El docente como investigador 25%	Realiza guías, manuales, artículos, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE	105,000	20,000	5,000	EXCELENTE	4,000	
	Fomenta la investigación promoviendo la innovación de la enseñanza-aprendizaje a través de la resolución de problemas.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
	El docente realizó actividades de motivación para lograr el interés en la asignatura, módulo o su equivalente y la participación activa en la clase.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
Cualidades profesionales 15%	Asistió regular y puntualmente al aula/sala de instrucción.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE	70,000	20,000	3,000	EXCELENTE	4,000	
	Promover los valores institucionales y mantener limpios y ordenados las instalaciones.	0	0	0	0	7	7	5,00	5,00	0,00	COINCIDENTE						
													20,000				

c. Evaluación del aprendizaje

Es el procedimiento de verificación del nivel de desarrollo de la competencia adquirida, por parte del alumno militar, como resultado del proceso de enseñanza aprendizaje. Se realiza durante el desarrollo del curso.

1) Características de la evaluación del aprendizaje

Las características de la evaluación del aprendizaje implican aspectos específicos que son distintivos respecto a la evaluación tradicional:

- Verifica el logro de las competencias genéricas, específicas y transversales
- Determina aciertos y errores, para rectificar y mejorar la calidad educativa
- Proceso continuo, integral, permanente y sistemático inmerso en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2) Evaluación del aprendizaje a través del sistema de tareas

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

a) Para los cursos de formación:

(1) Para obtener la calificación final de la asignatura se tomará en cuenta lo siguiente:

(a) Verificación formativa.- Corresponde el 70% del promedio final de la asignatura y tiene dos componentes:

- Verificación de los aportes de las tareas corresponden el 35% del promedio final de la asignatura.
- La verificación de los productos de unidad de estudio corresponde al 35% del promedio final de la asignatura.

(b) Verificación final.- Corresponde al 30% del promedio de la asignatura.

(2) Para obtener la calificación final del módulo o su equivalente para los **cursos de especialistas** se tomará en cuenta lo siguiente:

(a) Verificación formativa.- Corresponde el 40% del promedio final del módulo o su equivalente y tiene dos componentes:

- Verificación de las tareas formadoras corresponden el 20% del promedio final de estas evaluaciones.
- Verificación de las tareas integradoras corresponde al 20% del promedio final de estas evaluaciones.

(b) Verificación final.- Corresponde al 60% del promedio del módulo o su equivalente.

- Evaluación individual 75%
- Evaluación grupal 25%

(3) Para obtener la calificación final del periodo académico o curso de militarización, y respectiva antigüedad, se observará el siguiente detalle:

PARÁMETRO	COMPONENTE	PORCENTAJE PARCIAL		PORCENTAJE PARA LA ANTIGÜEDAD
		FT / FA / ESGRUM	ESSUNA	
Desempeño académico	Asignaturas, módulo o su equivalente	80%	80%	60%
	PIS/PIC	20%	20%	
Desempeño militar	Pruebas físicas	40%	20%	40%
	Conducta	40%	40%	
	Cualidades militares	20%	5%	
	Instrucción militar	-	20%	
	Instrucción náutica	-	15%	

b) Para los cursos de perfeccionamiento:

(1) Para obtener la calificación final de la asignatura, módulo o su equivalente para el personal de Arma/Técnico/Servicios y Especialistas se tomará en cuenta lo siguiente:

(a) **Verificación formativa.**- Corresponde el 40% del promedio final de la asignatura, módulo o su equivalente, lo cual será normado en el manual de educación de cada Fuerza, en cuanto a su número, esta verificación tiene dos componentes:

- Verificación de las tareas formadoras corresponden el 20% del promedio final. (El 20% dividido para el n número de tareas)
- Verificación de las tareas integradoras corresponde al 20% del promedio final. (El 20% dividido para el n número de tareas)

(b) **Verificación final.**- Corresponde al 60% del promedio de la asignatura, módulo o su equivalente:

- Evaluación individual 75%
- Evaluación grupal 25%

(2) **Para obtener la calificación final de curso de perfeccionamiento,** será el resultado de la aplicación de los siguientes porcentajes:

- Rendimiento académico 90%
- Producto integrador de curso 10%

c) Para los cursos de capacitación:

- (1) Para obtener la calificación final de la asignatura, módulo o su equivalente se calcula de acuerdo a la competencia establecida por el comité de asignatura, módulo o su equivalente; siendo esta de forma individual, grupal o individual/grupal, conforme al siguiente detalle:

Naturaleza de la competencia	Actividad individual	Actividad grupal
Individual <i>(si la competencia se enfoca a entregar destrezas en forma individual)</i>	85%	15%
Grupal <i>(si la competencia se enfoca a entregar destrezas en forma grupal)</i>	60%	40%
Individual / Grupal <i>(si la competencia se enfoca a entregar destrezas en forma individual y grupal)</i>	75%	25%

De tratarse de un curso que conste de un solo alumno militar, se calculará la actividad individual con el 100%.

- (2) Para obtener la calificación final de curso de capacitación, será el resultado de la aplicación del siguiente porcentaje:

Naturaleza del Curso	Rendimiento Académico	PIC
Uno o más de un alumno	90%	10%

Nota: en caso de que curso de capacitación conste de un solo módulo el rendimiento académico será el 100 %

- 3) Procedimiento para establecer coeficientes de la nota final del rendimiento académico en los cursos de formación, perfeccionamiento y capacitación

- a) Coeficiente de la asignatura, módulo o su equivalente.- El coeficiente se obtiene de la división entre la carga horaria de la asignatura, módulo o su equivalente, para la sumatoria de horas de todas las asignaturas, módulos o su equivalente, exceptuando las horas del producto integrador del curso. Ejemplo:

Asignatura, módulo o su equivalente	A	B	C	Total de horas
Carga horaria	180	16	200	396
Coeficiente	0,455	0,040	0,505	1

COEF = # horas de la asignatura, módulo o su equivalente / # horas total

- b) Calificación ponderada.- Es el producto que se obtiene de la multiplicación entre el coeficiente de la asignatura, módulo o su equivalente, por la calificación final de la asignatura, módulo o su equivalente. Ejemplo:

Asignatura, módulo o su equivalente	A	B	C
Calificación final	17	16,8	20
Coeficiente	0,455	0,040	0,505
Calificación ponderada	7,735	0,672	10,100

- c) Calificación de rendimiento académico.- El rendimiento académico se obtiene de la sumatoria de las calificaciones ponderadas de las asignaturas, módulos o su equivalente. Ejemplo:

Rendimiento académico			
Calificación ponderada	7,735	0,672	10,100
Calificación de rendimiento académico	18,507		
Porcentaje del rendimiento académico	90%		
Calificación final del rendimiento académico	16,656		

- 4) Evaluación de tareas en las asignaturas, módulos o sus equivalentes

Se evaluará el aprendizaje a través del sistema de tareas formadoras e integradoras; en los procesos de formación para especialistas y perfeccionamiento, las tareas formadoras e integradoras serán evaluadas y acreditadas, con un peso del 20% respectivamente, dando un total del 40% del promedio final. **En el proceso de capacitación, las tareas serán evaluadas y no acreditadas; tanto en las tareas acreditadas y no acreditadas, el alumno militar que no alcance la nota mínima establecida, se le notificará mediante un aviso de bajo rendimiento.**

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

La función de la tarea formadora consiste en evidenciar la transferencia del conocimiento del contenido imprescindible en planificación modular o núcleos de conocimiento si se planifica por asignatura y es aplicada por el docente integrante de la asignatura, módulo o su equivalente; no todos los contenidos imprescindibles/núcleos de conocimiento conllevarán una tarea formadora.

La función de la tarea integradora es interrelacionar los contenidos imprescindibles/núcleos de conocimiento, contextualizados. Sirve para verificar el desarrollo progresivo de la competencia específica que se debe alcanzar con la asignatura, módulo o su equivalente.

La tarea integradora articula más de dos núcleos de conocimiento de una asignatura, o dos o más contenidos imprescindibles de una o más de una área de conocimiento incorporada en el módulo o su equivalente.

Las tareas formadoras e integradoras pueden ser individuales o grupales según los docentes responsables de cada una de estas.

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

Tanto la tarea formadora como la Integradora, deberán ser pasos previos y asociados a la actividad integradora, la que además de ser evaluada es acreditada.

La función de la actividad integradora de la asignatura, módulo o su equivalente permite demostrar la adquisición de la competencia específica del perfil profesional, planificada por el comité de asignatura, módulo o su equivalente. Debe ser evaluada y acreditada en forma individual y grupal obligatoriamente.

Instructivo para evaluar la actividad integradora de la asignatura, módulo o su equivalente, ver Formato N. ° 23 (Pag. 150)

5) Producto integrador del curso

El sistema de tareas finaliza con el producto integrador del curso (PIC) y se aplica según las características del curso y las competencias específicas a desarrollar.

La función del producto integrador del curso es desarrollar las capacidades de investigación del alumno militar, teniendo en cuenta las competencias específicas alcanzadas en el curso, **el cual será evaluado por medio de una investigación académica**, con temas de interés institucional y dependiendo de la extensión de cada curso podrán ser:

- Ensayo
- Monografía
- Tesis

Si se requiere realizar un PIC de forma práctica por la especificidad del curso, **cada fuerza deberá analizar el sistema de evaluación del PIC de acuerdo a la ejecución de un ejercicio aplicativo como actividad alternativa a la investigación.**

El puntaje que se obtendrá del PIC será el siguiente:

Procesos del sistema de educación militar	Porcentaje
Formación	20% del desempeño académico
Perfeccionamiento	10% de la nota final del curso
Capacitación	10% de la nota final del curso

Nota: El PIC no tiene recuperación del aprendizaje por cuanto no considera una nota mínima de aprobación.

Instructivo para evaluar el producto integrador del curso, ver Formato N. ° 24 (Pag.155)

6) Aviso de bajo rendimiento

En caso de reprobación de una tarea formadora o tarea integradora, sean individuales o grupales, en las escuelas de formación, perfeccionamiento o capacitación, el comité de asignatura, módulo o su equivalente procederá a informar a través del coordinador del mismo al departamento de evaluación o su equivalente el bajo rendimiento del alumno militar, para el respectivo trámite.

En el proceso educativo de capacitación, cuando exista la reprobación de una o más tareas de la evaluación formativa, el alumno militar recibirá un aviso de bajo rendimiento por no haber aprobado alguna de estas tareas y se someterá a las siguientes condiciones:

- Tareas que no involucran riesgo personal o material, podrá repetir por una ocasión.
- Tareas que involucran riesgo personal, material y el empleo de recursos, no tendrán repetición.

Para el proceso educativo de perfeccionamiento, si a pesar del aviso de bajo rendimiento, el alumno militar no aprueba una evaluación individual y grupal, continuará en el desarrollo de la asignatura, módulo o su equivalente, a excepción de las tareas técnicas sin opción de error y aquellas que involucren riesgo o cuyo dominio es indispensable para el cumplimiento de la actividad integradora de asignatura, módulo o su equivalente.

7) Recuperación del aprendizaje

Es la oportunidad para que el alumno militar reajuste su proceso de aprendizaje inmediatamente después de haber identificado que no ha alcanzado la nota mínima de aprobación de la asignatura, módulo o su equivalente.

Se aplica cuando el alumno militar obtenga una calificación final en la asignatura, módulo o su equivalente, entre el 69,999% y 50% en el proceso de formación y perfeccionamiento; y, entre el 79,999% y 60% para el proceso de capacitación.

a) Para los cursos de formación

El aspirante a oficial o tropa estará sujeto a un proceso de recuperación del aprendizaje bajo las siguientes consideraciones:

- (1) Aspirante a oficial.- Podrá rendir una sola recuperación del aprendizaje por asignatura, módulo o su equivalente, hasta en un máximo de diez diferentes en todo su proceso de formación y como máximo de tres por periodo académico.
- (2) Aspirantes a tropa.- Podrá rendir una sola recuperación del aprendizaje por asignatura, módulo o su equivalente hasta un máximo de cinco diferentes en todo su proceso de formación y como máximo de tres por periodo académico.
- (3) Aspirantes a oficiales o tropa especialistas.- Podrá rendir una sola recuperación del aprendizaje por asignatura, módulo o su equivalente, hasta un máximo de dos diferentes en todo su proceso de formación.

La recuperación del aprendizaje será individual y se aplicará en el término de hasta ocho días a partir de la notificación del aviso de bajo rendimiento, se realizarán fuera de la jornada académica, sin que afecte a la carga horaria de la asignatura, módulo o su equivalente.

b) Para los cursos de perfeccionamiento

El alumno militar que no alcance la calificación mínima de aprobación de la asignatura, módulo o su equivalente, se someterá a las siguientes consideraciones

- (1) Podrá rendir una sola recuperación del aprendizaje por asignatura, módulo o su equivalente, hasta en un máximo de dos diferentes en todo el curso.

(2) La recuperación del aprendizaje, será individual y se aplicará en el término de hasta ocho días a partir de la notificación del aviso de bajo rendimiento.

c) Para los cursos de capacitación

El alumno militar que no alcance la calificación mínima de aprobación de la asignatura, modulo o su equivalente se someterá a las siguientes consideraciones:

(1) Podrá rendir una sola recuperación del aprendizaje por asignatura, módulo o su equivalente, hasta en un máximo de dos diferentes en todo el curso.

(2) La recuperación del aprendizaje será individual y su aplicación será en el término de hasta ocho días a partir de la notificación del aviso de bajo rendimiento.

8) Recalificación

Es la solicitud de revisión al que tiene derecho el alumno militar que, previo a la respectiva fundamentación legal y doctrinaria, no se encuentre conforme con la calificación obtenida. Este proceso cumplirá las siguientes condiciones:

a) No existirá recalificación para los resultados del producto integrador de curso. En caso de que el curso sea de un solo módulo, la actividad integradora de módulo tendrá en mismo efecto.

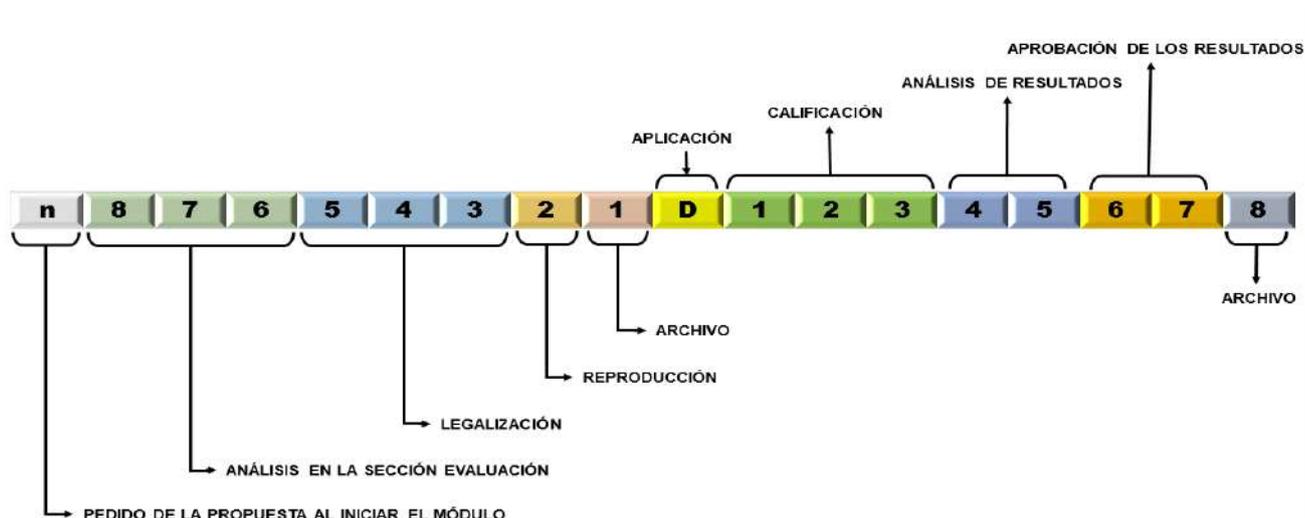
b) La única instancia de reclamo es el comité de módulo o su equivalente; la decisión de este organismo es inapelable.

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

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

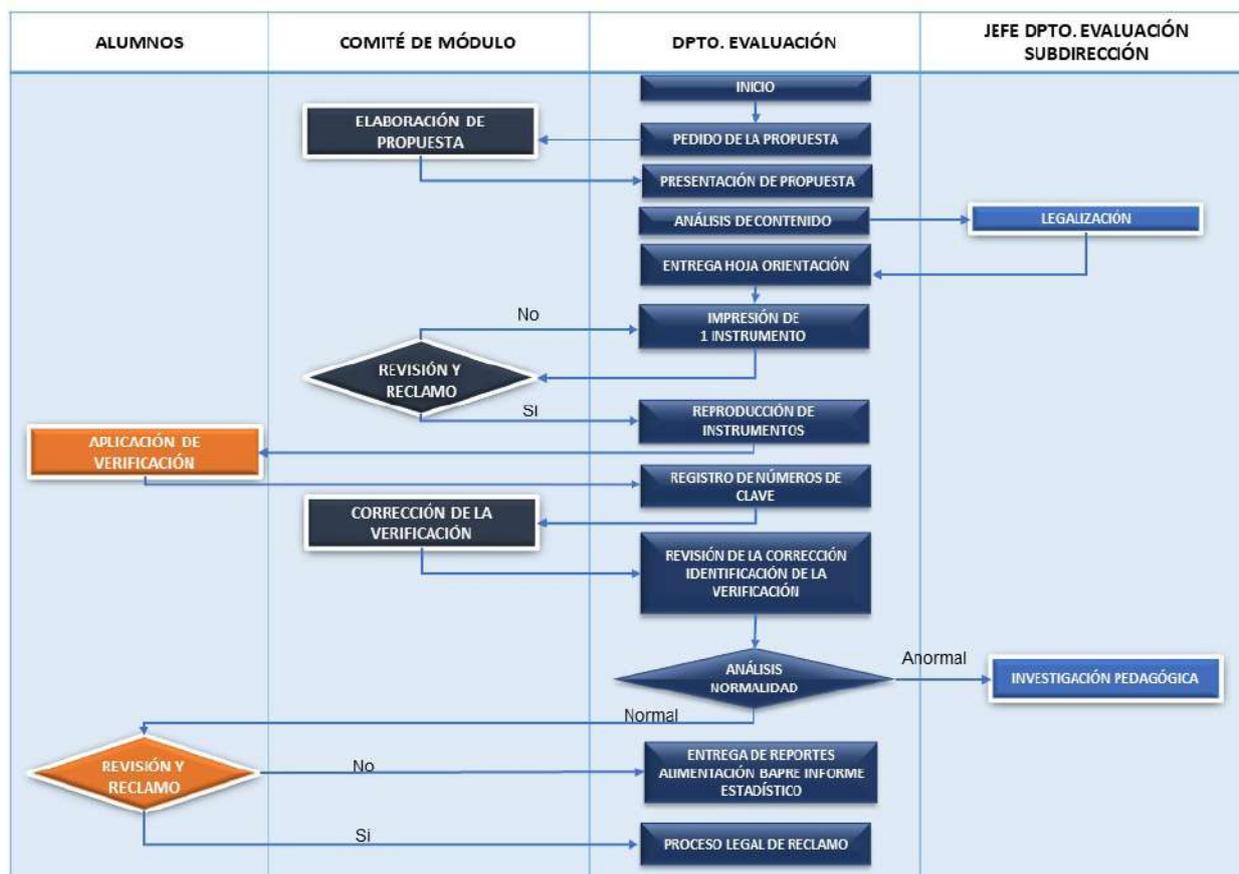
Figura 24

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



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

Figura 25
Diagrama del flujo de procesos de la evaluación



10) Investigación pedagógica

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

a) Propósitos

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

b) Responsable

Este proceso estará bajo la responsabilidad del área de investigación o su equivalente en cada escuela de educación militar en coordinación con las siguientes áreas:

- Cuerpo docente de planta
- Planificación
- Evaluación
- Intervención psicopedagógica

11) Instrumento para la evaluación del aprendizaje

Estos instrumentos ofrecen lineamientos claros y precisos relacionados con el diseño de las herramientas de evaluación del aprendizaje, para evaluar el sistema de tareas del sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas.

Clasificación de los instrumentos de evaluación del aprendizaje

Los instrumentos de evaluación del aprendizaje a ser utilizados en el sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas se clasifican en:

a) Instrumentos de evaluación para evidenciar el conocimiento

Se aplica la técnica del cuestionario y los instrumentos se clasifican en:

- Prueba escrita abierta;
- Prueba escrita cerrada;
- Prueba objetiva de base estructurada;

b) Instrumentos de evaluación para evidenciar el desempeño y/o producto

Los instrumentos de observación para evaluar el aprendizaje en el sistema de educación militar se aplicarán en los trabajos, los cuales se refieren a todas aquellas tareas que el alumno militar debe realizar para llevar a cabo un proyecto: analizar, investigar, diseñar, construir y evaluar.

Los trabajos pueden ser los siguientes:

- Ejercicios prácticos
- Indagación bibliográfica
- Ensayo
- Debate
- Estudio de casos
- Talleres
- Organizadores gráficos (mapas mentales, mapas conceptuales, diagramas, etc.)
- Presentaciones (Power Point u otras)
- Monografía
- Planificación de proyectos (investigación científica, intervención social, emprendimientos varios, entre otros)
- Informe/Reporte de resultados de proyectos (investigación científica, intervención social, emprendimientos varios, entre otros)
- Entre otros.

La gran diversidad y amplitud de los trabajos que pueden ser empleados para procesos de evaluación de aprendizajes es enorme, existe una muy amplia gama de posibilidades.

Se aplica la técnica de la observación y los instrumentos se clasifican en:

- Lista de cotejo;
- Escala de rango; y,
- Rúbrica.

12) Ficha técnica de los instrumentos de evaluación del aprendizaje

a) Instrumentos de evaluación para evidenciar el conocimiento

(1) Prueba escrita abierta

Nombre	Prueba escrita abierta
¿Qué es?	Es el instrumento de recopilación de información sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, que permite determinar el factor de logro de los alumnos militares, frente a una competencia establecida previamente. Permite evidenciar la posesión de determinados conocimientos, habilidades, destrezas, nivel de logros, actitudes, características de personalidad, etc., como una variable, tal como está definida por la misma prueba o instrumento.
Características	<ul style="list-style-type: none"> - La resolución de la prueba escrita abierta es un acto individual del alumno militar. - No se debe permitir la presencia de personas, objetos o acciones que interrumpan su aplicación. - El tiempo de ejecución de la prueba, se definirá considerando: <ul style="list-style-type: none"> • La habilidad, destreza o competencia que se pretende medir. • La complejidad de los contenidos imprescindibles. • El formato de cada uno de los ítems o reactivos. • Los aspectos de índole administrativo (organización del grupo, lectura de la prueba y otros que el docente considere necesarios previa resolución de la prueba). - Atendiendo a la realidad se sugiere una duración máxima de 120 minutos para la aplicación de la prueba.
¿Para qué se usa?	<ul style="list-style-type: none"> - Para que el alumno militar plantee un conjunto de reflexiones, que argumente, exponga y demuestre, el nivel de apropiación y dominio de un contenido conceptual, procedimental o actitudinal. - Para identificar si los alumnos militares cuentan con los conocimientos necesarios para participar en actividades más complejas. - Se recomienda su uso para contenidos imprescindibles teóricos.
Ventajas de uso	<ul style="list-style-type: none"> - Permite evidenciar, de manera relativamente directa, el nivel de adquisición de los conocimientos por parte de los alumnos militares. - Ayuda a llenar brechas en la enseñanza porque estimula a los alumnos militares a ampliar su conocimiento por sus propios medios.
Pasos para su elaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Considerar las vivencias del aula y el tiempo invertido en el desarrollo de cada actividad esencial. - Incluir los contenidos imprescindibles seleccionados, para la construcción de la prueba. - Considerar el grado de dificultad, con el propósito de que el docente tenga en cuenta las conductas más frecuentes que debe mostrar el alumno militar, según el nivel en que están formulados los ítems o reactivos. - Redactar las instrucciones generales y específicas de manera que orienten al alumno militar acerca del procedimiento que debe seguir para desarrollar la prueba. - Emplear vocabulario técnico propio de la asignatura, módulo o su equivalente, acorde con el utilizado durante la enseñanza-aprendizaje. - Considerar la posibilidad de resolución a libro abierto o para ser resueltas en el hogar.

	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la presentación nítida de la prueba: unificar tamaño y tipo de letra; así como la calidad de los dibujos, imágenes, esquemas o representaciones gráficas que se utilicen en ella. - La puntuación de cada ítem o reactivo se consigna con números enteros. - No deben redactarse ítems o reactivos en forma negativa, excepto en aquellos casos en que la negación sea parte del contenido conceptual. - Se debe asegurar la aceptación, nombre y firma del alumno militar evaluado, al final de la prueba.
Formato de la Prueba escrita abierta	<p>La prueba escrita abierta tendrá el siguiente formato:</p> <p>Datos informativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Escuela de educación militar: b. Curso: c. Paralelo d. Asignatura, Módulo o su equivalente: e. Código: f. Fecha: g. Nombre del alumno militar h. Tarea formadora/integradora <p>Indicaciones: Ítems o reactivos:</p> <p>1. Respuesta restringida</p> <p>Contiene ítems o reactivos que el alumno militar debe responder en congruencia a unos límites establecidos en términos de cantidad de tiempo, de número de palabras, de líneas, de páginas de párrafos de manera bibliográfica y /o del estilo de respuesta.</p> <p>2. Resolución de ejercicios</p> <p>Situaciones en las que se solicita a los alumnos militares que desarrollen las soluciones adecuadas mediante la ejercitación de rutinas, la aplicación de fórmulas o algoritmos, la aplicación de procedimientos de transformación de la información disponible y la interpretación de los resultados.</p> <p>3. Resolución de problemas-caso</p> <p>Está vinculado al procedimiento que permite solucionar una complicación. La noción puede referirse a todo el proceso o a su fase final, cuando el problema efectivamente se resuelve.</p> <p>En su sentido más amplio, la resolución de un problema-caso comienza con la identificación del inconveniente en cuestión. Después de todo, si no se tiene conocimiento sobre la existencia de la contrariedad o no se la logra determinar con precisión, no habrá tampoco necesidad de encontrar una solución.</p> <p>Es una técnica de aprendizaje en la que el alumno militar se enfrenta a la descripción de una situación específica que plantea un problema-caso, que debe ser comprendido, valorado y resuelto a través de un proceso de discusión.</p> <p>En estos tipos de pruebas el total de ítems o reactivos será hasta 80 ítems.</p>

Ejemplo de prueba escrita abierta:

A. Datos informativos:

- a. Escuela de educación militar:
- b. Curso:
- c. Paralelo:
- d. Asignatura, Módulo o su equivalente:
- e. Código:
- f. Fecha:
- g. Nombre del alumno militar
- h. Tarea formadora/integradora

B. Indicaciones:

La presente verificación está orientada a evidenciar los conocimientos adquiridos por el personal de alumnos....

Lea con atención y responda según corresponda.....

C. Ítems o reactivos:

1. Respuesta restringida

Utilizando entre 120 hasta 150 palabras indique que es el Derecho Internacional Humanitario.

2. Resolución de ejercicios:

El Buque Escuela Guayas (BESGUA) se encuentra amarrado a la boya de amarre No 1 de la rada de Salinas el día viernes 4 de mayo del 2020, con víveres, agua y combustible para 4 días; tiene una avería en el sello del eje; y tiene que ingresar al puerto base a solucionar la avería en la ciudad de Guayaquil.

Calcular:

- A. ¿Si el BESGUA zarpa el sábado 5 de mayo a las 16:00, a qué hora pasaría por la boya de mar para ingresar al muelle 5B?
- B. ¿Considerando que el BESGUA solo puede ir a una velocidad máxima de 8 nudos por la avería; a qué hora y que día debería programar la navegación de ingreso al canal para arribar al muelle 5B?

3. Resolución de problemas-caso:

A. Mediante la lectura analice, ¿por qué el Ecuador se beneficia con la adhesión a la CONVEMAR?

Indicaciones:

- **Escriba su análisis en no más de 200 palabras.**
- ...

Lectura:

La adhesión de Ecuador a la CONVEMAR

Las ventajas y beneficios de la adhesión de Ecuador a la CONVEMAR son las siguientes:

- Acceder al mayor compendio de las leyes marítimas de carácter internacional que promuevan el uso pacífico de los mares y océanos y regulan todos los asuntos relativos a los espacios marinos y oceánicos.
- Ser parte de un mecanismo que prescribe el aprovechamiento de los recursos marinos de modo sostenible y equitativo en beneficio de la comunidad internacional.
- Disponer de un sistema jurídico y técnico-científico integral que promueva el desarrollo sustentable en beneficio de las generaciones presentes y futuras, proteger y conservar los recursos marítimos y evitar su sobrexplotación.
- Promover a nivel nacional, regional y universal, el desarrollo de las leyes marítimas ambientales y de conservación del medio marino y sus recursos, aún lejos de las áreas jurisdiccionales de los Estados ribereños.
- Facilitar el acceso a la población de nuestro país a los recursos del mar, de una manera democrática, ordenada, sostenible y sustentable.
- Permitir al Ecuador contribuir a la construcción de un orden económico internacional más justo y equitativo para los espacios oceánicos.
- Extensión de la plataforma continental más allá de las 200 millas náuticas hasta las 350 millas náuticas en el área de Galápagos.
- Garantía de jurisdicción y soberanía del Estado Ecuatoriano para fines de exploración, explotación y conservación de todos los recursos vivos y no vivos dentro de las 200 millas náuticas.
- Garantía de respeto a los acuerdos históricos sobre delimitación marítima.

(2) Prueba escrita cerrada

Nombre	Prueba escrita cerrada
¿Qué es?	<p>Son pruebas de respuestas breves donde el alumno militar no necesita construir o redactar la respuesta, sino leer la pregunta, pensar la respuesta, identificarla y marcarla; o leer la pregunta, pensar la respuesta y completarla. Su mayor ventaja está en que se elimina la subjetividad y la variabilidad al calificarlas, ya que de antemano se establecen criterios precisos e invariables para puntuarlas; comúnmente se utiliza una clave de calificación que designa las respuestas correctas</p>
Características	<ul style="list-style-type: none"> - En general son mejores para evaluar conocimiento memorístico y comprensión. - La corrección de cada ítem o reactivo es muy rápida, sin embargo, no permite que el docente realmente identifique fortalezas y debilidades en el razonamiento de los alumnos militares. - Su aplicación toma menos tiempo, así como también su corrección, por lo que son apropiadas para clases numerosas. - Se prestan para que haya fraude, ya que es difícil identificar ver u oír la respuesta correcta. - La consistencia en la nota asignada por el docente es mayor porque el alumno militar selecciona o no selecciona la respuesta correcta. - Proporcionan la posibilidad de retroalimentar al alumno militar, aprovechando el momento de evaluación. - Favorecen a los alumnos militares que leen bien. <p>Además, se debe tener en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetividad: entendida como la no intervención del juicio personal. - Validez: que conduzca al logro del propósito de la evaluación; es decir, que cada ítem o reactivo mida lo que debe evaluar. - Confiabilidad: en el grado de exactitud con que cada ítem o reactivo mide el aspecto que se desea evaluar. - Claridad: en las instrucciones, ítem o reactivo, respuestas claras y precisas. - Asignación de un valor: a cada ítem o reactivo. <p>La calificación se obtiene a partir de la suma de los valores asignados a las soluciones correctas.</p>
¿Para qué se usa?	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer énfasis en conocimientos conceptuales de mayor nivel cognoscitivo. - Evaluar la comprensión integradora, información contextualizada significativamente, - Evaluar la capacidad de hacer discernimientos, juicios de valor, competencias personales, sociales, actitudes, intereses, valores y competencias procedimentales. - Se recomienda su aplicación para las evaluaciones grupales o individuales considerando que propende a la memorización de conceptos, normas, procedimientos etc.
Ventajas de uso	<ul style="list-style-type: none"> - Requiere que el alumno militar simplemente seleccione la respuesta a partir de una o varias alternativas que el docente le presente; - Constituye un instrumento al servicio de la evaluación, por cuanto aporta información que le sirve al docente para sustentar las acciones, tal como asignar notas, formar criterio para promover al alumno militar; mejorar la enseñanza y reorientar los procesos. - Es un instrumento que proporciona resultados útiles para retroalimentar aspectos implicados en el proceso educativo.

Pasos para su elaboración	<p>La construcción de la prueba escrita cerrada es una labor cuidadosa que debe planearse atendiendo aspectos como los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La finalidad: puede emplearse para recoger información que permita juzgar el dominio del alumno militar sobre ciertos conocimientos, habilidades o destrezas, diagnosticando debilidades del alumno militar en ciertas áreas o contenidos. Permite además, retroalimentar el proceso de enseñanza revisando la calidad de instrucción que se ofrece y el aprendizaje obtenido. - El planeamiento: se considera la selección de los contenidos de acuerdo con las actividades esenciales. - El uso: de diferentes tipos de ítems o reactivos que se ajusten a la naturaleza del grupo para considerar las diferencias individuales, la extensión de la prueba y el tiempo disponible para aplicarla.
	<p>La prueba escrita cerrada tendrá el siguiente formato:</p> <p>Datos informativos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Escuela de educación militar: b. Curso: c. Paralelo d. Asignatura, módulo o su equivalente: e. Código: f. Fecha: g. Nombre del alumno militar h. Tarea formadora /integradora <p>Indicaciones:</p> <p>Ítems o reactivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selección única: Este tipo de ítem o reactivo consta de un (1) enunciado y 5 opciones (A, B, C, D, E). Sólo 1 de estas opciones es la correcta. El alumno militar debe seleccionar la respuesta correcta y marcarla. Se recomienda utilizar en la prueba de 10 a 30 ítems. 2. Respuesta corta: En respuesta a una pregunta (la cual puede incluir una imagen) el alumno militar escribe una palabra o frase corta. Se recomienda utilizar de 5 a 10 ítems. 3. Correspondencia o apareamiento: En las preguntas de correspondencia, puede incluir más preguntas que respuestas, o viceversa. Los alumnos militares deben unir o relacionar los elementos. Se recomienda utilizar en la prueba de 1 a 4 ítems. 4. Identificación: Son aquellas que buscan saber: quién, cuánto, dónde cuáles. Se recomienda utilizar en la prueba de 1 a 3 ítems. 5. Completamiento: Consiste en presentar una serie de frases u oraciones en las cuales se han omitido ciertas palabras o signos, de manera que el alumno militar las complete llenando los espacios en blanco. Se recomienda utilizar en la prueba de 1 a 3 ítems. 6. Verdadero-falso: Consiste en una serie de alternativas en las cuales el alumno militar debe contestar si una sentencia, palabra o número, es verdadero o falso. La mitad de las respuestas debe ser verdadera y la otra mitad debe ser falsa. El orden de colocación debe mantenerse al azar. Se recomienda utilizar en la prueba de 1 a 5 ítems. 7. Asociación o emparejamiento: El alumno militar debe emparejar o asociar dos listas o columnas paralelas compuestas por términos, expresiones o símbolos que se corresponden entre sí. Se recomienda utilizar en la prueba de 1 a 4 ítems.

<p>Formato de las Pruebas escritas cerradas</p>	<p>8. Selección múltiple:</p> <p>Es la formulación de un enunciado o problema que requiere respuesta para su solución y está constituido por una base (enunciado, problema o pregunta) y una serie de soluciones establecidas en forma de opciones (palabras, frases, símbolos, números, etc.) donde una de las cuales es la correcta. Se recomienda utilizar en la prueba de 10 a 30 ítems.</p> <p>9. Jerarquización:</p> <p>Consiste en presentar varias proposiciones (serie de hechos, conceptos o datos) a las cuales el alumno militar deberá dar un orden lógico o cronológico. Se pide al alumno militar que coloque ciertos datos en un orden que responda al criterio. Se recomienda utilizar en la prueba de 1 a 3 ítems.</p> <p>10. Enumeración libre:</p> <p>Consiste en enumerar libremente de acuerdo al criterio planteado. Se recomienda utilizar en la prueba de 2 a 6 ítems.</p> <p>11. Enumeración ordenada:</p> <p>Consiste en enumerar ordenadamente de acuerdo al criterio planteado. Se recomienda utilizar en la prueba de 2 a 6 ítems.</p> <p>El total de la prueba será de hasta 80 ítems.</p>
---	---

Ejemplo de prueba escrita cerrada:**A. Datos informativos:**

- a. Escuela de educación militar:
- b. Curso:
- c. Paralelo
- d. Asignatura, Módulo o su equivalente:
- e. Código:
- f. Fecha:
- g. Nombre del alumno militar
- h. Tarea formadora/integradora

B. Indicaciones:

La presente verificación está orientada a evidenciar los conocimientos adquiridos por el personal de alumnos....

Lea con atención y responda según corresponda.....

C. Ítems o reactivo**1. Seleccione la respuesta correcta.**

Es un instrumento microcurricular, donde se describen todas las actividades académicas en el aula, métodos, procedimientos y técnicas para la enseñanza-aprendizaje, en procura de evidenciar el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con el syllabus de la asignatura, módulo o su equivalente.

1. Syllabus
2. Plan de clase
3. Carpeta del docente
4. Diseño curricular
5. Plan general de enseñanza

2. Complete:

Es un punto de.....donde los elementos de asalto van en diferentes

Intervención táctica es..... de procedimientos que permite.....ejecutar

3. Selección múltiple.

Encierre en un círculo el literal correcto. Cada pregunta tiene una valoración de (01. punto)

- a) Puede ser descrita como una inesperada fuerza explosiva que elimina la amenaza con el mínimo de riesgo.

- A. Brecha.
- B. Sorpresa
- C. Rapidez
- D. Violencia de acción.

b) Son las técnicas empleadas para la toma, despeje y control de recintos cerrados que por sus características físicas presentan restricción de movimiento y observación para la fuerza de asalto obligándola a entrar en contacto con el enemigo en espacios reducidos.

- A. Principios del combate cercano.
- B. Despeje de blancos lineales
- C. Despeje de cuartos
- D. Combate cercano

4. Verdadero o falso:

El contraterrorista asaltante 3 es el encargado de efectuar los brechajes internos ()

La manera más positiva de identificar la amenaza es observando y discriminando quienes están en posición de un arma ()

5. Asociación o Emparejamiento

- a) Planificación microcurricular () Plan general de enseñanza, diseño curricular
- b) Planificación mesocurricular () Syllabus, plan de clase

Organice numéricamente el cuerpo estructural de una misión.

- (.....) ¿Qué?
- (.....) ¿Cuándo?
- (.....) ¿Quién?
- (.....) ¿Para qué? ¿A fin de qué?
- (.....) ¿Dónde?

(3) Prueba objetiva de base estructurada

Nombre	Prueba objetiva de base estructurada
¿Qué es?	<p>Es una prueba diferente a las evaluaciones comunes, este tipo de pruebas contienen ítems o reactivos formulados de una manera clara y precisa. Los alumnos militares que rinden este tipo de pruebas tienen la opción de contestar los ítems o reactivos con respuestas breves que pueden ser con: una palabra, una letra, un número o simplemente subrayar o señalar con una (x).</p> <p>Este tipo de pruebas están diseñadas para medir contenidos cognitivos y su estructura está constituida por varios ítems o reactivos que solo admiten una respuesta correcta, su calificación es uniforme y precisa para todos los evaluados.</p>
Características	<ul style="list-style-type: none"> - La estructura de desempeños (conocimientos, destrezas) que se evalúa es clara y pertinente, incluso si la revisan diferentes personas (docentes y/o expertos) - Es capaz de discriminar el desempeño de personas con menos conocimientos o destrezas - Los resultados que nos ofrecen no responden al azar o a las circunstancias.
¿Para qué se usa?	<ul style="list-style-type: none"> - Como evaluación diagnóstica para identificar conocimientos previos, fortalezas y debilidades comunes al grupo o casos especiales. - Como evaluación continua (formativa) aprovechando la veracidad de los resultados para mostrar los aspectos que se comprendieron y se desarrollaron y en cuáles no. - Como evaluación sumativa para poder valorar objetivamente el nivel alcanzado por los alumnos militares. - Es decir, se recomienda su uso en todo el sistema de tareas.
Ventajas de uso	<ul style="list-style-type: none"> - Su mayor ventaja está en que se elimina la subjetividad y la variabilidad al calificarlas, ya que de antemano se establecen criterios precisos e invariables para puntuarlas. - Permiten una evaluación continua con un menor esfuerzo - Especialmente útil en cursos numerosos o en docentes con gran carga de trabajo. - La preparación y corrección es fácil y rápida. - El factor suerte es mucho menor en las pruebas objetivas que en las pruebas abiertas (al tener normalmente muchas más preguntas). - Permite la evaluación de aspectos muy concretos. - Sirve para detectar conceptos erróneos o equivocaciones habituales. - No hay lugar para ambigüedades en las respuestas o para que el alumno militar responda a lo que no se le pregunta. - Se puede medir objetivamente las competencias adquiridas por cada alumno militar. - Corrección exacta, rápida y objetiva. Mismo criterio para todos los alumnos militares. - Conceptos a evaluar idénticos para todos los alumnos militares. Contestan únicamente a lo preguntado, sin salirse del tema. - Permite al docente corregir o reorientar la enseñanza según los resultados obtenidos.

Pasos para su elaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Deben elaborarse de manera que el alumno militar promedio necesite dedicar al menos una hora para resolverlo. - Se sugiere que se elaboren considerando diferentes tipos de ítems o reactivos - La evaluación debe ser coherente con lo expuesto por el docente y con el método de enseñanza, no se puede evaluar algo en lo que no se ha dado. - La autocrítica es un factor importante a impulsar en las pruebas.
Formato de la Prueba objetiva de base estructurada	<p>Las pruebas objetivas de base estructurada están compuestas de:</p> <p>Datos informativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Escuela de educación militar: b. Curso: c. Paralelo d. Asignatura, módulo o su equivalente: e. Código f. Fecha g. Nombre del alumno militar: h. Tarea formadora/integradora <p>Los ítems o reactivos deben contener las siguientes partes:</p> <p>1. Elementos fundamentales:</p> <p>La base o cuerpo: Expresa una situación o problema en forma de reactivo, afirmación o proposición sobre lo que se desea evaluar.</p> <p>Las opciones de respuesta: Son alternativas de respuesta a la base, de las cuales sólo una es correcta; las demás son distractores parecidos que tienen como función que el alumno militar demuestre que es capaz de discriminar la respuesta correcta.</p> <p>Las respuestas pueden ser: palabras, cifras o combinaciones de números y letras que guardan relación con la base del reactivo.</p> <p>2. Elementos adicionales:</p> <p>Instrucciones: Son indicaciones dirigidas a los textos y figuras que se utilizan adicionalmente a la base del reactivo.</p> <p>Figuras adicionales: Elementos gráficos, dibujos, diagramas, gráficas (calcos), fórmulas, que el alumno debe analizar para responder el reactivo.</p> <p>Textos adicionales: Son escritos que el alumno militar debe leer previamente para responder el ítem o reactivo.</p> <p>3. Tipos de respuestas:</p> <p>Alternativa diferenciada: La formulación de la base del reactivo permite que, sólo una opción sea la correcta, las demás son distractores.</p> <p>Respuesta óptima: La formulación de la base del reactivo genera que las opciones de respuesta sean parcialmente correctas, pero una de ellas es más adecuada que las demás.</p> <p>Tipos de ítems o reactivos:</p> <p>1. Cuestionamiento directo</p> <p>En este tipo de ítem o reactivo, el alumno militar debe seleccionar una de las cuatro opciones de respuestas, a partir del criterio o acción que se solicite en el enunciado, afirmativo o interrogativo, que se presenta en la base del reactivo.</p>

	<p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Evitar la repetición innecesaria de palabras tanto en la base como en las opciones de respuesta. – Las opciones de respuesta deben ser menos extensas que la base, salvo que el contenido lo requiera. <p>2. Ordenamiento</p> <p>Este tipo de ítem o reactivo demanda el ordenamiento o jerarquización de un listado de elementos, de acuerdo con un criterio determinado. La tarea del alumno militar consiste en seleccionar la opción en la que aparezcan los elementos en el orden solicitado.</p> <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Incluir de cuatro a seis elementos cuando se ordenan enunciados y hasta ocho cuando son palabras o cifras. – En el listado debe incluir elementos del mismo campo semántico o tema. – Los elementos del listado en la base deben estar desordenados. – En cada opción de respuesta, incluir todos los elementos del listado, un elemento del listado no debe ocupar el mismo lugar en todas las opciones. <p>3. Elección de elementos</p> <p>En este tipo de ítem o reactivo el alumno militar debe clasificar una serie de hechos, conceptos, fenómenos o procedimientos de acuerdo con un criterio específico solicitado en la base del reactivo.</p> <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Establecer la base del criterio con el cual han de seleccionar los elementos. – Incluir elementos del mismo campo semántico o tema en el listado. – Utilizar un listado de cuatro a siete elementos. – Las opciones de respuesta deben integrar y excluir al menos dos elementos del listado. – Incluir en todas las opciones de respuesta el mismo número de elementos. – Un elemento no se debe repetir en todas las opciones de respuesta. – Todos los elementos del listado deben incluirse al menos una vez en las opciones de respuesta. <p>4. Relación de columnas</p> <p>Incluyen dos listados de elementos que han de asociarse entre sí conforme a un criterio que debe especificarse en la base del reactivo.</p> <p>En las opciones de respuesta se presentan distintas combinaciones de relación entre los elementos de la primera y segunda lista</p>
--	--

	<p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mencionar de forma clara un criterio de relación. - Construir listas en las que los elementos y relaciones sean del mismo tipo. - En la primera columna deben ir los conceptos, componentes y elementos; en la segunda, las descripciones, definiciones, características, explicaciones. Es decir, la columna con menos información se ubica del lado derecho. - Se puede incluir un elemento adicional (distractor) en la columna derecha. - Asignar un título a cada columna para que se identifiquen los elementos por relacionar. - Cuando un elemento de la columna izquierda se relaciona solamente con uno de la columna derecha, en esta última se sugiere que tengan un máximo de cinco elementos. - Cuando un elemento de la columna izquierda se relaciona con dos o tres de la columna derecha, se sugiere tener un máximo de siete elementos. <p>5. Multireactivo</p> <p>El multirreactivo es un formato que permite evaluar conocimientos y habilidades interrelacionados a partir de una temática común en un contexto determinado, a partir de la descripción de una situación o problema profesional específico. Su estructura presenta primero la descripción de una situación, problema o caso, el cual puede incluir un texto, una tabla, una gráfica, un mapa (calco) o un dibujo seguido por una serie de reactivos que deben ser contestados considerando la información presentada inicialmente. Los reactivos pertenecientes al multirreactivo pueden adoptar distintos formatos como los que se han descrito anteriormente.</p> <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El contexto debe incluir la información necesaria para su comprensión y para la resolución de los reactivos asociados. - Los reactivos deben ser independientes entre sí, la información contenida en uno no puede sugerir la solución de otro, ni ser requisito para contestar otro. - Si es necesario, incluir información adicional al contexto. - En estos tipos de pruebas el total de ítems o reactivos será hasta 80 ítems.
--	--

Ejemplo de prueba objetiva de base estructurada:**A. Datos informativos:**

- a. Escuela de educación militar:
- b. Curso:
- c. Paralelo:
- d. Asignatura, Módulo o su equivalente:
- e. Código:
- f. Fecha:
- g. Nombre del alumno militar
- h. Tarea formadora/integradora

B. Indicaciones:

La presente verificación está orientada a evidenciar los conocimientos adquiridos por el personal de alumnos....

Lea con atención y responda según corresponda.....

C. Ítems o reactivo**1. Cuestionamiento directo**

Representación gráfica de la superficie de la tierra o parte de la misma, dibujada a escala sobre un plano en la cual las características o accidentes artificiales o naturales están representados por medio de símbolos, líneas y colores. Esto se refiere a la.

Opciones de respuestas

- A. Importancia de la carta
- B. Cuidado de la carta
- C. Seguridad de la carta
- D. Definición de carta

2. Ordenamiento

- a. ¿Cuál es el orden correcto para el desmontaje del fusil HK-33E?

Lista de elementos adicionales

- 1. Regresar la barra de maniobra
- 2. Retirar la alimentadora
- 3. Verificar que no exista cartucho en la recámara
- 4. Comprobar que el arma este con seguro
- 5. Llevar los mecanismos hacia adelante

Opciones de respuestas

- A. 4, 2, 1, 5, 3
- B. 2, 3, 4, 1, 5
- C. 4, 2, 1, 3, 5
- D. 5, 2, 3, 4, 1

3. Elección de elementos

- a. Seleccione la información marginal que posee la carta militar.

Lista de elementos adicionales

1. Modelo de Terreno
2. Nominativo de la Carta
3. Carta Planimetría
4. Escala Numérica y Escala Gráfica
5. Cuidado de las cartas
6. Nota de Responsabilidad
7. Nota de Proyección

Opciones de respuestas

- A. 1, 2, 4, 6
- B. 2, 4, 6, 7
- C. 2, 4, 3, 7
- D. 3, 5, 6, 7

4. Relación de columnas

- a. Relacione la clasificación y la información marginal de la carta militar.

Columna 1	Columna 2
Clasificación e información marginal	Tipo e información
1. Por la escala	a) Plano de ciudad
2. Por el tipo	b) Número de Edición
3. Información marginal	c) Escala mediana

Opciones de respuestas

1. 1a, 2c, 3b
2. 1b, 2c, 3a
3. 1c, 2a, 3b
4. 1c, 2b, 3^a

5. Multirreactivo

Tomando como referencia los diferentes casos situacionales que se describe a continuación y basados en los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la asignatura, módulo o su equivalente, conteste los siguientes pedidos:

- a) Usted como conocedor de la asignatura, módulo o su equivalente de Plana Mayor recibe la disposición de impartir la instrucción de dichos contenidos imprescindibles. Realice un organigrama de la plana mayor general de un batallón de infantería.
- b) Usted es designado como auxiliar del oficial de personal del BIMOT 37, en tal virtud recibe la disposición del comandante de unidad, para reemplazar al oficial de personal, el mismo que sale a cumplir una comisión. Indique 5 responsabilidades específicas que va a cumplir en remplazo del oficial de personal.

b) Instrumentos de evaluación para evidenciar el desempeño y/o producto

(1) Lista de Cotejo

Nombre	Lista de cotejo
¿Qué es?	Es un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado indicador, rasgo, conducta o secuencia de acciones. La escala se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si-no; lo logra-no lo logra; presente-ausente; entre otros.
Características	<ul style="list-style-type: none"> - Se basa en la observación estructurada o sistemática, en tanto se planifica con anterioridad los aspectos que esperan observarse. - Solo se indica si la conducta está o no está presente, sin admitir valores intermedios. - No implica juicios de valor. Solo reúne el estado de la observación de las conductas preestablecidas para una posterior valoración.
¿Para qué se usa?	<ul style="list-style-type: none"> - Para comprobar la presencia o ausencia de una serie de indicadores de logro, aspectos o aseveraciones. - Para verificar si los indicadores de logro, aspectos o aseveraciones se manifiestan en una ejecución. - Para anotar si un producto cumple o no con determinadas características o especificaciones. - Para observar ciertas características que deben estar presentes en el objeto o proceso evaluados. - Para verificar si un comportamiento está o no presente en la actuación o desempeño de los alumnos militares.
Ventajas de uso	<ul style="list-style-type: none"> - Es de fácil manejo por el docente porque implica sólo marcar lo observado. - Evalúa fácilmente procesos evolutivos, comparando en un período lo que se ha adquirido y lo que no.
Pasos para su elaboración	<p>Datos informativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Escuela de educación militar: b. Curso: c. Paralelo d. Asignatura, módulo o su equivalente: e. Código f. Fecha g. Nombre del alumno: h. Tarea formadora/integradora: <ul style="list-style-type: none"> - Se elabora un formato de varias columnas; - Se anota el número que le corresponde a cada indicador; - Se escriben los indicadores aspectos o aseveraciones en forma consecutiva; cada indicador debe incluir un solo aspecto a evaluar; - Se anota la escala de dos alternativas: si-no; lo logra-no lo logra; presente-ausente; entre otros; - Eventualmente, se puede añadir una columna adicional para el respectivo puntaje, así como también para anotar observaciones. - Se debe asegurar la aceptación, nombre y firma del alumno militar evaluado, al final de la Lista de Cotejo.

Ejemplo de lista de cotejo:**Lista de cotejo para evaluar la asignatura, módulo o su equivalente de
Conocimientos de armas (individual)****1. Datos informativos**

- a) Escuela de educación militar:
- b) Curso:
- c) Paralelo:
- d) Asignatura, módulo o su equivalente:
- e) Código:
- f) Fecha:
- g) Nombre del alumno militar:
- h) Tarea formadora/integradora:

2. Indicaciones

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

3. Escala

N/C: NO CUMPLE = 0
C : CUMPLE = 1

4. Lista de cotejo

Ord.	Montaje del fusil HK (indicadores)	N/C	C	Observaciones
1	Colocar el seguro en cero			
2	Sacar el cargador presionando la palanca de retención			
3	Accionar la barra de maniobra llevando los mecanismos hacia atrás manteniéndolos en esa posición, sujetándolos en la escotadura del tubo guía.			
4	Inspeccionar la recámara con la vista y el tacto que haya cartucho			
5	Llevar los mecanismos hacia adelante			
6	Sacar el pasador de sujeción de la culata y colocarlo en uno de los alojamientos			
7	Retirar la culata			
8	Llevar la empuñadura hacia abajo, con la ayuda de la barra de maniobra, accionar los mecanismos móviles hacia atrás y retirarlos junto con el pasador			
9	Sacar el pasador de sujeción de la empuñadura y retirarla			
10	Retirar el pasador del guardamano, retirar el guardamano			
Puntaje alcanzado				
Calificación final /20				

Evaluador: _____

Grado, Apellidos, Nombres

Firma: _____

He revisado la presente verificación y estoy conforme.

Nombre del(los) alumno (s): _____

Firma (s): _____

(2) Escala de rango

Nombre	Escala de rango
¿Qué es?	<p>La escala de rango consiste en una serie de indicadores y una escala graduada para evaluar cada uno. Mediante estas escalas estimativas, el docente marca según su apreciación, el nivel en que se encuentra el alumno militar, en relación al estado ideal de una característica específica. La escala, de al menos 3 opciones, puede ser numérica, literal, gráfica o descriptiva:</p>
Características	<ul style="list-style-type: none"> - Se basa en la observación estructurada o sistemática, en tanto se planifica con anterioridad los aspectos que esperan observarse. - Admiten una amplia gama de categorías de evaluación desde niveles óptimos a la contrastación de la necesidad de los refuerzos. - Son más complejas que las Listas de cotejo, porque implican una discriminación más precisa, por parte del docente instructor, para asignar los valores adecuados. - No implica juicios de valor. Solo reúne el estado de la observación de las conductas preestablecidas para una posterior valoración.
¿Para qué se usa?	<ul style="list-style-type: none"> - Para evaluar el nivel de logro de los indicadores (nivel de desempeño), por parte de cada alumno militar. - Para observar si un alumno militar ha alcanzado determinada competencia, indicando además el nivel alcanzado. - Para evaluar comportamientos, habilidades y actitudes, durante el desarrollo del proceso de aprendizaje. - Para comparar características entre los alumnos militares.
Ventajas de su uso	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrece una evaluación completa del alumno militar. - Es posible abarcar con ellas diversas áreas del desarrollo personal y académico.
Pasos para su elaboración	<p>Datos informativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Escuela de educación militar: b. Curso: c. Paralelo d. Asignatura, módulo o su equivalente: e. Código: f. Fecha: g. Nombre del alumno militar: h. Tarea formadora/integradora <ul style="list-style-type: none"> - Se elabora un formato de varias columnas (dependiendo de las escalas); - Se anota el número que le corresponde a cada indicador; - Se escriben los indicadores aspectos o aseveraciones en forma consecutiva; cada indicador debe incluir un solo aspecto a evaluar; - Se selecciona la escala que permita la evaluación del indicador observado, con todas las alternativas correspondientes; - Eventualmente, se puede añadir una columna adicional para el respectivo puntaje, así como también para anotar observaciones. - Se asegura la aceptación con el nombre y firma del alumno militar evaluado.

Ejemplo de escala de rango:**Escala de rango para evaluar la asignatura, módulo o su equivalente del curso de formación de formadores modelo educativo de las Fuerzas Armadas****1. Datos informativos**

- a) Escuela de educación militar:
- b) Curso:
- c) Paralelo:
- d) Asignatura, módulo o su equivalente:
- e) Código:
- f) Fecha:
- g) Nombre del (los) alumno(s) militar(es):
- h) Tarea formadora/integradora:

2. Indicaciones

A continuación, se presenta una lista de criterios para evaluar la tarea integradora “Clase demostrativa”

3. Escala

Marque una (X) en la columna que corresponda

ESCALA NUMÉRICA	VALORACIÓN
0	Nunca / Malo / Altamente en desacuerdo
1	Pocas veces / Regular / Algo en desacuerdo
2	Algunas veces / Bueno / Indiferente
3	Casi siempre / Muy Bueno / Algo de acuerdo
4	Siempre / Excelente / Totalmente de acuerdo

Escala de rango

Criterios	0	1	2	3	4	Total
Mantiene la atención de los estudiantes en el tema de clase.						
El lenguaje utilizado en la interacción con los estudiantes es:						
El material didáctico utilizado apoya al proceso de enseñanza, facilitando el aprendizaje de los estudiantes.						
Tiene dominio del tema.						
Utiliza estrategias de enseñanza adecuadas para el tema de clase.						
...						
Total, puntos						
Calificación final /20						

Evaluador: _____

Grado, Apellidos, Nombres

Firma: _____

HE REVISADO LA PRESENTE VERIFICACIÓN Y ESTOY CONFORME

Nombre del(los) alumno (s): _____

Firma (s): _____

(3) Rúbrica

Nombre	Rúbrica
¿Qué es?	<p>La rúbrica es una matriz de evaluación, una guía de puntaje, donde se establecen niveles progresivos de dominio o pericia, relativos al desempeño que un alumno muestra respecto a un proceso o producción determinada, así como a la valoración de la utilidad del conocimiento alcanzado. En ellas se establece los criterios y niveles de logro, mediante la disposición de escalas, desde la resolución ejemplar hasta el menos aceptable, desde lo excelente hasta lo considerado como insuficiente.</p> <p>Formalmente, las rúbricas son matrices de doble entrada en las que las diferentes columnas expresan diferentes grados de consecución de un indicador de logro o de éxito en una tarea, y las filas corresponden a los aspectos que desean evaluarse, vinculados a aspectos profesionales.</p>
Características	<ul style="list-style-type: none"> - La rúbrica es un potente instrumento para la evaluación de cualquier tipo de tarea. - Se destaca, especialmente, su valor para evaluar tareas auténticas, tareas de la vida real. - Es un instrumento idóneo para evaluar competencias, pues permite diseccionar las tareas complejas que conforman una competencia en tareas más simples distribuidas de forma gradual y operativa.
¿Para qué se usa?	<ul style="list-style-type: none"> - Para determinar los criterios con los que se va a evaluar el desempeño de los alumnos militares. - Para emitir juicios de valor respecto de tareas de ejecución estructurada: Ensayos, Trabajos grupales, Indagaciones bibliográficas, Informes, entre otros. - Para mostrar a los alumnos militares, los diferentes niveles de logro que pueden alcanzar en una ejecución o en un trabajo realizado, de acuerdo con cada criterio. - Para retroalimentar a los alumnos militares en los aspectos específicos que deben mejorar.
Ventajas de su uso	<ul style="list-style-type: none"> - Permite describir el grado en el cual el alumno militar se está desempeñando durante un proceso de enseñanza-aprendizaje; - Posibilita al docente explicitar qué es exactamente lo que desea ver en el resultado final o desempeño concreto en sus alumnos militares, y cuáles son los pasos graduales que necesita para que el aprendizaje mejore. - Ayuda a los alumnos militares a construir una descripción de lo aprendido; - Ayuda a los alumnos militares a supervisar y criticar su propio trabajo; - Se brinda retroalimentación luego de identificar áreas de oportunidad y fortalezas; - Disminuyen la subjetividad de la evaluación; - Permite autoevaluación y coevaluación; - Potencia la capacidad de aprendizaje y responsabilidad; - Permite fomentar y fortalecer el trabajo en equipo.

<p>Pasos para su elaboración</p>	<p>Datos informativos:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Escuela de educación militar:b. Curso:c. Paralelo:d. Asignatura, módulo o su equivalente:e. Código:f. Nombre del alumno militar:g. Fecha:h. Tarea formadora/integradora <ul style="list-style-type: none">- Se describe, lo más claramente posible, los indicadores de desempeño (niveles de ejecución) específicos a utilizar, para llevar a cabo la evaluación de esas áreas.- Se diseña los criterios (escala de calidad) para evaluar dichos indicadores, esto es, se establece los niveles de desempeño que puede alcanzar el alumno militar.- Se elabora la matriz, detallando el desempeño referido a cada aspecto.- Vale la pena aplicar la matriz en casos puntuales, como una primera aplicación piloto para validar el instrumento.- Se ajusta el instrumento, de acuerdo a la primera aplicación, para obtener la versión definitiva.- Se asegura la aceptación, nombre y firma del alumno militar evaluado, al final de la Rúbrica.
----------------------------------	---

Ejemplo de rúbrica:

Rúbrica para la evaluación grupal (exposición) de la asignatura, módulo o su equivalente de liderazgo del curso de perfeccionamiento de MARO a CBOS.

1. Datos informativos

- a) Escuela de educación militar:
- b) Curso:
- c) Paralelo:
- d) Asignatura, módulo o su equivalente:
- e) Código:
- f) Nombre de los alumnos militares:
- g) Fecha:
- h) Tarea formadora/integradora:

2. Indicación:

A continuación, se presenta una lista de criterios para la evaluación grupal (exposición)...

Marque una (X) en la columna que corresponda

CATEGORÍA	EXCELENTE (4)	MUY BUENO (3)	BUENO (2)	REGULAR (1)	DEFICIENTE (0)	PUNTAJE
Calidad del Contenido.	Toda la información presentada en la exposición oral fue clara, precisa y minuciosa.	La mayor parte de la información en la exposición oral fue clara, precisa y minuciosa.	Pocas partes de la información en la exposición oral fue clara, precisa y minuciosa.	La información en la exposición oral no fue clara, precisa y minuciosa.	No presenta los contenidos	
Calidad de Presentación	Toda la información presentada en la exposición oral fue nítida y sustentada científicamente	La mayor parte de la información presentada en la exposición oral fue nítida y sustentada científicamente	Pocas partes de la información presentada en la exposición oral fue nítida y sustentada científicamente	Ninguna parte de la información presentada en la exposición oral fue nítida y sustentada científicamente	No presenta la información pertinente a su investigación	
Capacidad de Oratoria	Durante toda su intervención, presenta excelente fluidez en su expresión oral.	Durante la mayor parte de su intervención, presenta muy buena fluidez en su expresión oral.	Durante parte de su intervención, presenta fluidez en su expresión oral.	En pocas partes de su intervención, presenta fluidez en su expresión oral.	No presenta habilidades orales en su exposición	
Expresión Corporal	Toda la intervención manifiesta una excelente expresión corporal de acuerdo con el mensaje a transmitir.	La mayor parte de su intervención manifiesta una muy buena expresión corporal de acuerdo con el mensaje a transmitir.	Pocas partes de su intervención manifiesta una buena expresión corporal de acuerdo con el mensaje a transmitir.	Durante su intervención manifiesta deficiente capacidad de expresión corporal de acuerdo con el mensaje a transmitir.	No presenta habilidades corporales en su exposición	
Ayudas a la Instrucción	La plantilla utilizada en el diseño del material de apoyo permite que toda la información sea legible.	La plantilla utilizada en el diseño del material es agradable a la vista, pero existe dificultad en la lectura en máximo tres diapositivas.	La plantilla utilizada en el diseño del material de apoyo evita que la presentación sea legible en un 50%.	La plantilla utilizada es totalmente inadecuada para el diseño del material de apoyo, por lo que tiene visibilidad nula.	No presenta Ayudas a la instrucción adecuadas	

Evaluador: _____

Grado, Apellidos, Nombres

Firma: _____

He revisado la presente verificación y estoy conforme

Nombre de los alumnos militares: _____

13) Formatos de instructivo para evaluar la actividad integradora de la asignatura, módulo o su equivalente y el productor integrador del curso

Formato N. ° 23

Instructivo para la verificación final de la asignatura y/o actividad integradora de módulo o su equivalente .

Instructivo para la verificación final de la asignatura y/o actividad integradora de módulo o su equivalente

Logotipo de la Fuerza

Nombre de la Fuerza

Nombre del reparto

INSTRUCTIVO

N. ° ...

Asunto:

Establecer los procedimientos que regulan la evaluación de la actividad integradora del módulo.....(cuando se trate de una investigación, exposición y/o un ejercicio práctico)

A. Referencias

Se coloca: las referencias de la actividad integradora como la doctrina, la base legal, tipo de ejercicio.

B. Propósito

- a. Emitir disposiciones a los alumnos militares para que se preparen para la evaluación de la actividad integradora del módulo:.....
- b. Establecer normas, procedimientos y criterios para la elaboración del trabajo, de tal manera que cubra los requerimientos exigidos por la escuela de educación militar.....

C. Título del la verificación final de la asignatura y/o actividad integradora de módulo o su equivalente

Se copia del diseño curricular de curso

D. Objetivos de la tarea integradora

Declarar el objetivo de la actividad integradora en función del tema y debe responder a las preguntas: ¿qué?, ¿cómo?, ¿para qué?

E. Normas a seguir en el desarrollo del trabajo

- a. La actividad integradora para el módulo..... constará de las siguientes partes: (de acuerdo a la naturaleza del módulo)
 - 1) Prueba escrita (individual).
 - 2) Trabajo escrito (individual y/o grupal).
 - 3) Exposición (individual o grupal).
 - 4) Trabajo grupal.
- b. Los trabajos, investigaciones y/o ejercicios aplicativos, tendrán que ser originales y/o no ser el producto de la modificación a uno ya existente.
- c. El documento escrito deberá ser entregado el dd/mm/aa, a la hora.....
- d. Uso de la doctrina relacionada con el módulo.

F. Evaluación (verificar los porcentajes de cada evaluación)

- a. La actividad integradora tendrá un% del total de calificación del curso.
- b. **Prueba escrita (individual):**
 - Tendrá una valoración del % de la actividad integradora.
 - Deberá elaborarlo considerando preguntas fáciles, medianas y difíciles
 - El departamento de evaluación está encargado de la supervisión y aplicación del mismo.
 - La valoración cualitativa se realizará utilizando los instrumentos de evaluación, los que deberán ser entregados a la sección de evaluación del aprendizaje para su cuantificación.
- c. **Trabajo escrito (individual y/o grupal).**
 - Cuando el trabajo sea individual se podrá considerar la elaboración de un ensayo.
 - Tendrá una valoración del % de la actividad integradora.
 - Se respetará la estructura dada por el comité de módulo que está basada en el Manual de Elaboración de Documentos Militares de las Fuerzas Armadas (Medomi).
 - Ejemplo de la estructura de la carpeta de un oficial de seguridad de tiro:
 - a. Nómina del personal y funciones.

- b. Lista de material y equipo que debe llevar
 - c. Plan de seguridad (de acuerdo al formato indicado).
 - d. Informe del reconocimiento aéreo o terrestre del sector del ejercicio.
 - e. Listas de chequeo:
 - f. Antes de salir al
 - g. Durante el
 - h. Después del
 - i. Informe del subcomandante de
 - j. Tarjetas y diagramas de seguridad para cada
 - k. Informe final del
- El trabajo constará en un archivo digital en donde deberá contener:
 - El trabajo escrito.
 - Una presentación del trabajo realizado.
 - Elaborar un organizador grafico relacionado con los aprendizajes del tema de estudio (mapa mental, mapa conceptual, mentefacto, entre otros).
 - Considerando las normas APA.
 - Trabajo que no sea entregado en la fecha y hora establecida será penalizado de acuerdo a la norma vigente.
 - Los símbolos serán aquellos establecidos en el manual de símbolos, abreviaturas militares y de técnica de calcos o su equivalente para cada Fuerza.
- d. **Exposición (individual o grupal).**
- Tendrá una valoración del % de la actividad integradora.
 - La exposición tendrá una duración de distribuido para todos los integrantes del grupo.
 - Los alumnos militares estarán en condiciones de responder cualquier pregunta del docente sobre el tema entregado.
 - La valoración cualitativa se realizará utilizando los instrumentos de evaluación, los que deberán ser entregados al departamento de evaluación o su equivalente para su cuantificación.

e. Trabajo grupal

- Tendrá una valoración del % de la actividad integradora.
- Se establecerá los procedimientos a ser tomados en cuenta para el desarrollo de casos esquemáticos, situacionales, basados en datos reales (tiempo estimado de desarrollo, lugar y fecha, materiales permitidos para la resolución, entre otros).
- Se evidenciará trabajo colaborativo y cooperativo de los alumnos militares.
- La valoración cualitativa se realizará utilizando los instrumentos de evaluación, los que deberán ser entregados a la sección de evaluación del aprendizaje para su cuantificación.
- El departamento de evaluación está encargado de la supervisión y aplicación del mismo.

G. Aspectos formales del trabajo escrito

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

Referenciados los trabajos de acuerdo a las normas APA.

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

Ejemplo

- Los símbolos serán aquellos establecidos en el *Manual de Símbolos y Abreviaturas Militares*.
- La construcción de párrafos debe ajustarse a las normas gramaticales vigentes.
- Se observará el dominio en el manejo de las matrices de cálculo.
- La ortografía, puntuación, construcción de párrafos, uso de letras mayúsculas, etc., deberán sujetarse a las normas gramaticales vigentes.
- La redacción militar (principalmente la numeración) se sujetará a lo establecido en los correspondientes reglamentos, conservando unidad de lenguaje y doctrina.
- El formato y presentación del documento seguirá las siguientes normas:
 - Se entregará un solo trabajo por grupo.
 - Papel bond blanco tamaño INEN A4, 75 gramos y textura uniforme, ninguna hoja debe tener rayas ni perforaciones.
- Los documentos gráficos (esquemas, calcos, croquis, etc.) deben ser
- ...

Distribución:

Ejemplar nº 01: Departamento de evaluación o su equivalente

Ejemplar nº 02: Curso.....

Ejemplar nº 03: Archivo (docente)

Firmas de responsabilidad

Elaborado por: Apellido y nombre Grado/Arma/Técnico/ Servicio	Revisado por: Apellido y nombre Grado/Arma/Técnico/ Servicio	Supervisado por: Apellido y nombre Grado/Arma/Técnico/Servicio	Aprobado por: Apellido y nombre Grado/Arma/Técnico/Servicio
El coordinador del comité de asignatura, módulo o su equivalente	Jefe de Administración Académica	Jefe del departamento de evaluación	Jefe de Planificación Académica

Formato N. ° 24

Instructivo para evaluar el producto integrador de curso.

Instructivo para evaluar el producto integrador de curso

Logotipo de la Fuerza

Nombre de la Fuerza

Nombre del reparto

INSTRUCTIVO

N .°.....

Asunto:

Establecer los procedimientos que regulan la evaluación del producto integrador del curso.....

A. Referencias

Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.

...

B. Propósito

Emitir disposiciones a los alumnos militares para la elaboración, ejecución y evaluación del producto integrador.

C. Título del producto integrador

Se copia del diseño curricular de curso

D. Normas a seguir en el desarrollo del trabajo (las normas se emitirán de acuerdo con las características de cada instituto)

Ejemplo

- 1) El curso se dividirá en..... grupos establecidos por el departamento de evaluación o su equivalente del instituto.
- 2) Cada grupo recibirá el tema o ejercicio de.....,.... que será entregado el día....
- 3) El producto integrador tratará sobre
- 4) Cada grupo deberá elaborar.....
- 5) Constituyen parámetros de evaluación los especificados en el instrumento de evaluación establecido.
- 6) Los trabajos tendrán que ser originales y/o no ser el producto de la modificación a uno ya existente (otro grupo de trabajo).
- 7) Los grupos y/o el alumno militar NO podrán consultar a los docentes cuando se trate de un ejercicio aplicativo.

- 8) Los documentos necesarios para la elaboración del trabajo serán entregados a los grupos el día.....
- 9) El documento escrito deberá ser entregado el.....
- 10) Trabajo que no sea entregado la fecha y hora establecidas será penalizado en el parámetro de formalidad.
- 11) La evaluación individual se la realizará sin ayuda de otro alumno militar ni docente.

E. Evaluación (verificar los porcentajes de cada evaluación)

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

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

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

La valoración cuantitativa se realizará utilizando los instrumentos de evaluación.

La exposición será evaluada por un tribunal dispuesto por cada instituto.

El día de la evaluación se establecerá el cronograma de evaluación por ejemplo el siguiente:

- 1) Primer grupo:
- 2) Segundo grupo:

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

F. Aspectos formales del trabajo escrito

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

Referenciados los trabajos de acuerdo a las normas APA.

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

Ejemplo

- Los símbolos serán aquellos establecidos en el *Manual de Símbolos y Abreviaturas Militares*.
- El formato y presentación del documento seguirá las siguientes normas:
 - Se entregará un solo trabajo por grupo.
 - Papel bond blanco tamaño INEN A4, 75 gramos y textura uniforme, ninguna hoja debe tener rayas ni perforaciones.
- Los documentos gráficos (esquemas, calcos, croquis, etc.) deben ser presentados en el tamaño que sea requerido de acuerdo con las necesidades.

- Con fines de estética y nitidez del trabajo...
- Los calcos deberán realizarse en papel calco, con todas las medidas de coordinación y control, y la información marginal correspondiente.
- Tipo de letra (fuente), tamaño y color: Arial, tamaño "12", color negro normal
- ...

G. Grupos de trabajo

SECRETO

(Solo con fines de ejercicio)

Grupo n.º 01			
Ord.	Grado	Clasificación (arma/técnico/servicio)	Apellidos y nombres
1			
2			

Distribución

Ejemplar n.º 01: Departamento de evaluación o su equivalente

Ejemplar n.º 02: Curso.....

Ejemplar n.º 03: Archivo (jefe de planificación)

Firmas de responsabilidad

<p>Elaborado por</p> <p>_____</p> <p>Coordinador (es) de asignatura/módulo o su equivalente</p>	<p>Elaborado por</p> <p>_____</p> <p>Auxiliar de planificación</p>
<p>Revisado por</p> <p>_____</p> <p>Dpto. de evaluación</p>	<p>Supervisado por</p> <p>_____</p> <p>Dpto. de planificación</p>
<p>Aprobado por</p> <p>_____</p> <p>Subdirector</p>	

Intervención Psicopedagógica



Intervención Psicopedagógica

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

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

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

1. Estructura funcional

Los institutos de educación militar deberán contar con el área o sección de intervención psicopedagógica dentro del departamento de evaluación o su equivalente y estará a cargo del psicólogo educativo o psicopedagogo.

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

2. Funciones generales

La intervención psicopedagógica cumplirá las funciones que se detallan a continuación, las que se adecuarán de acuerdo a la realidad de cada escuela de educación militar:

- a. Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos, directivas, normas y demás disposiciones que imparta la Diedmil y los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza.
- b. Asesorar a los directores, jefes departamentales de las escuelas de educación militar en los asuntos relacionados a su competencia y los que fueren sometidos a su consideración.
- c. Participar en las juntas de enseñanza de las escuelas de educación militar para el estudio y solución de casos psicopedagógicos.
- d. Coordinar y ejecutar las actividades relacionadas con las actividades de planificación, evaluación, orientación, asesoramiento, seguimiento psicopedagógico e informe anual.
- e. Realizar el debido seguimiento psicopedagógico al personal de estudiantes de los diferentes cursos que lo requieren con el apoyo de todos los miembros de la comunidad educativa.
- f. Proporcionar a los estudiantes en forma personal y confidencial la información de los resultados obtenidos en su evaluación psicopedagógica con la orientación, asesoramiento y seguimiento respectivo.

- g. Orientar y asesorar al personal de docentes e instructores sobre técnicas y metodologías que permitan mejorar el proceso del interaprendizaje y fortalecer su desempeño.
- h. Crear y mantener activo el registro de seguimiento personal de los estudiantes con los datos personales, evaluaciones, entrevistas y asesoramiento psicopedagógico.
- i. Cumplir con las disposiciones emitidas por la Diedmil y los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, en referencia al proceso de evaluación psicopedagógica para el personal de candidatos a las escuelas de formación militar y demás actividades psicopedagógicas.
- j. Presentar a los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, el plan de evaluación psicopedagógica de los candidatos a los cursos de perfeccionamiento y capacitación, con un tiempo mínimo de 15 días previos a la ejecución de este procedimiento.
- k. Remitir a los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, el informe correspondiente a la planificación de evaluación psicopedagógica con los resultados obtenidos y el detalle de las novedades suscitadas en el proceso, dentro de un plazo de 15 días posterior a la evaluación, con un máximo de 30 días previa coordinación.
- l. Informar los resultados obtenidos de las evaluaciones psicopedagógicas a las autoridades de las escuelas de educación militar a fin de asesorar en forma personal a los estudiantes.
- m. Organizar los paralelos, grupos de trabajo o ubicar a los estudiantes en el aula, esto se lo hará de acuerdo a las necesidades del curso.
- n. Coordinar y mantener reuniones continuas con otros departamentos de las escuelas de educación militar, en asuntos de interés común.
- o. Remitir a la sección de asesoría psicológica de los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, la nómina codificada de los estudiantes de las escuelas de educación militar, que ameritan seguimiento psicológico clínico.
- p. Los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza, remitirán a la sección/unidad de salud mental de Fuerza a través del canal respectivo, los casos que requieren el seguimiento psicológico clínico.
- q. Coordinar y gestionar con las universidades locales a fin de que los estudiantes en la especialidad de psicopedagogía, realicen pasantías en las escuelas de educación militar, de acuerdo con las necesidades.
- r. Presentar al jefe departamental correspondiente de las escuelas de educación militar propuestas de capacitación que conlleve a la actualización y especialización en su desempeño profesional.
- s. Realizar por parte de los psicólogos una exposición de la organización y funcionamiento de la sección de intervención psicopedagógica en la escuela de educación militar, al jefe de evaluación e investigación académica, entrante.
- t. Gestionar la adquisición de nuevos reactivos psicotécnicos.

u. Actualizar la documentación detallada a continuación:

- Mapa y manual de procesos de la sección de intervención psicopedagógica de las escuelas de educación militar.
- Orgánico estructural de la sección intervención psicopedagógica.
- Misión de la Sección intervención psicopedagógica.
- Inventario del material psicológico y registro de nuevas adquisiciones.
- Estadísticas anuales de casos atendidos y resultados
- Actas de reuniones de trabajo

3. Concepción psicopedagógica

La psicopedagogía es una de las ciencias que más aporta en los procesos de la formación del ser humano en las distintas esferas de su desarrollo y del convivir social. Explica el aprendizaje, la formación de intereses y la personalidad y responde a la forma cómo aprenden los estudiantes; concretamente como construyen los conocimientos científicos; y permite el estudio de las diferentes estructuras y métodos para lograr el aprendizaje en los estudiantes, consolidando teorías sistematizadas que se emplean en el accionar del proceso educativo de los diferentes contextos.

Las principales características son las siguientes:

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

El aprendizaje se evalúa según los productos del proceso, la forma en que se cumplen las tareas y la solución de problemas reales, tanto por cada estudiante como por el grupo:

b. Evaluación psicopedagógica

Es un proceso mediante el cual se extrae conclusiones respecto a las particularidades de una persona. Eje integrador que permite valorar el área cognitiva, conductual, emocional, actitudinal y otras características personales, con el objeto de alcanzar un diagnóstico de funcionalidad y/o disfuncionalidad que posibilite realizar el asesoramiento y/o seguimiento psicológico. El producto de esta actividad es el plan e informe de evaluación psicopedagógica.

(Sello)

Fuerza...

ESCUELA DE EDUCACIÓN MILITAR (Nombre)

PLAN DE EVALUACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

					Justificación:						
					Objetivos:						
					Metodología:						
					Recursos:						
Talento Humano		Materiales técnicos y tecnológicos						Equipos		Recursos económicos	
					Cronograma:						
Ord.	Actividades				Fecha		Lugar	Responsable			
Firmas de responsabilidad:											
Auxiliar del Dpto. de eval- inv-acad		Psicopedagogo de la escuela de educación militar				Jefe Dpto eval. e inv. acad.					

Sello)
Fuerza...

ESCUELA DE EDUCACIÓN MILITAR (Nombre)
INFORME DE EVALUACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:	
Análisis	
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
Psicopedagogo de la escuela de educación militar	Jefe dpto. Eval. E inv. Acad.

c. Orientación psicopedagógica

Proceso técnico científico que permite la selección, clasificación, ubicación y recomendación de la persona en base a sus características psicológicas para definir el área académica y ocupacional. También le compete la orientación profesional a los militares que se encuentran en la carrera para su mejor adaptación a la especialidad y desarrollo de su potencial productivo. El producto de esta actividad es el informe de orientación psicopedagógica.

(Sello)

Fuerza...

ESCUELA DE EDUCACIÓN MILITAR (Nombre)
INFORME DE ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:	
Análisis	
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
Psicopedagogo de la escuela de educación militar	Jefe dpto. Eval. E inv. Acad.

d. Asesoramiento y seguimiento psicológico

El asesoramiento psicopedagógico es un proceso de ayuda técnica y profesional que se realiza ante una situación de indecisión, dificultad o crisis respecto a un acontecimiento personal, familiar, educativo y/o social, que no requiere una intervención psicoterapéutica. El seguimiento psicológico es un proceso dinámico que permite evaluar la progresión de la intervención psicoterapéutica, proporcionando estrategias que potencialicen el talento humano, la salud mental, desarrollando sus aptitudes y actitudes para el logro de una autorrealización. Los productos de esta actividad son el registro personal del estudiante/docente, hoja de evolución y el informe de asesoramiento y/o seguimiento psicológico.

En la página siguiente se puede observar la ficha psicológica del estudiante

Enfermedades personales y/o familiares											
1. Anamnesis personal y patológica (factores psicoemocionales relevantes y predisponentes)											
Infancia	Escolar, social, familiar:										
Adolescencia	Escolar, social, familiar:										
Adulthood	Desarrollo y preferencia sexual, pareja, laboral, social, autorrealización:										
Situación cognitiva (examen de funciones/observación clínica)											
	Memoria			Atención			Orientación			Pensamiento	
S. Percepciones			Lenguaje			Hábitos			Apariencia física		
	Observaciones										
Sanciones o arrestos											
2. Resultados de la evaluación											
3. Impresión diagnóstica											
	Comportamental			Familiar			Síndromes clínicos				
	Académico			Social			Trastornos mentales				
4. Recomendaciones											

FICHA PSICOLÓGICA DEL DOCENTE

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Apellidos y Nombres: _____ Seguro al que aporta. _____

Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____

Grado: _____ Arma _____

Estado Civil: SOL CAS DIV VIU UL Cl. _____

Nombre de la esposa: _____ Profesión de la esposa: _____

Lugar de residencia actual: PROV _____ CANTÓN _____ PARROQUIA _____

Dirección de la vivienda actual: _____

Referencia domiciliaria: _____

UNIDAD A LA QUE PERTENECE: _____ Fecha de Evaluación: _____

2. FAMILIOGRAMA

APP: SI	Edad	Dg.	Tiempo de tto	NO
TOMA MEDICACIÓN: SI	dosis		motivo	NO
APF: SI	paren	Dg.	Tiempo de tto	NO
DISCAPACIDAD: SI	%	Dg.		NO
ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS: SI		Dg.		NO
ATCE: Edad		tto		NO
APQ:				
TIPO FAMILIA:				

3. MOTIVO DE CONSULTA:

4. ANAMNESIS PERSONAL NORMAL Y PATOLÓGICA (factores psicoemocionales relevantes y predisponentes): Enfermedades relevantes o acontecimientos importantes en los últimos 3 meses.

Infancia: Aspectos relevantes sucedidos en la parte escolar, social, interrelación familiar.

Adolescencia: Aspectos relevantes sucedidos en la parte escolar, social, interrelación familiar, relaciones de pareja.

Adulterez: Aspectos relevantes sucedidos en la parte escolar, social, interrelación familiar, relaciones de pareja, laboral

(Desarrollo sexual) PES _____ ITS _____ PAREJAS SEX _____

Situación de pareja afectiva _____

Desarrollo laboral _____ Tiempo de servicio _____ Tiempo en la unidad actual _____

Sanciones o arrestos _____ Grado _____ Días _____ motivo _____

Desarrollo social

Autorrealización

Económico

5. EVALUACIÓN COGNITIVA (EXAMEN DE FUNCIONES)

Orientación, Atención, Memoria, Pensamiento, Sensopercepciones, Lenguaje, Afectividad

Observación clínica:

Apariencia física:

6. Hábitos:

ALCOHOL: Inicio Frecuencia Embriaguez /licor de preferencia Efectos

TABACO: Inicio Frecuencia

DROGAS: Inicio Frecuencia Tipo

7. RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS APLICADAS:

PERSONALIDAD

CAPACIDADES MENTALES

8. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y ENTREVISTA CLÍNICA.

9. DIAGNÓSTICO PRESUNTIVO

10. RECOMENDACIONES:

Informe de asesoramiento psicopedagógico o seguimiento psicológico

(Sello)

Fuerza...

ESCUELA DE EDUCACIÓN MILITAR (Nombre)

INFORME DE ASESORAMIENTO Y/O SEGUIMIENTO PSICOLÓGICO

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:	
Análisis	
Conclusiones:	
Recomendaciones:	
Firmas de responsabilidad:	
Psicólogo	Jefe dpto. Eval. E inv. Acad.

a. Informe final de la intervención psicopedagógica anual

El informe es una descripción escrita y ordenada de las actividades planificadas y ejecutadas, con la finalidad de presentar resultados, conclusiones y recomendaciones. Los productos de estas actividades es el informe anual.

(Sello)

Fuerza...

ESCUELA DE EDUCACIÓN MILITAR (Nombre)

INFORME PSICOPEDAGÓGICO ANUAL

Curso:

Período:

Responsable:

Fecha:

Antecedentes:		
Análisis: (Detalle de todas las actividades en concordancia con la Planificación anual)		
Conclusiones:		
Recomendaciones:		
Firmas de responsabilidad:		
Auxiliar del Dpto. de eval-inv-acad	Psicopedagogo de la escuela de educación militar	Jefe Dpto eval. e inv. acad.

5. La evaluación psicopedagógica

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

a. Componentes

COMPONENTE No 1 Cognitivo Factores	COMPONENTE No 2 Personalidad Factores	COMPONENTE No 3 Habilidades sociales Factores
Inteligencia General	Rasgos Personales	Motivación
Razonamiento Numérico	Rasgos Familiares	Actitudes
Razonamiento Abstracto	Rasgos Sociales	Sociométricos
Razonamiento Espacial	Tipologías	Inteligencia Emocional
Razonamiento Verbal	Psicopatológicos	Competencias
Razonamiento Mecánica	Neuropsicológicos	Riesgo psicosocial
Razonamiento Administrativa	Comportamentales	Familia y pareja
Inteligencias Múltiples	Emocionales	
<Otros>	<Otros>	<Otros>

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

b. Calificación

Para la calificación de los test psicológicos de capacidades mentales, se considerarán los parámetros avalados internacionalmente. El proceso de normalización de los test de capacidades mentales se cumplirá con la construcción de un baremo específico para cada grupo.

Para la calificación de los test psicológicos de personalidad se procederá con los criterios de sus respectivos manuales, hasta determinar el perfil del evaluado, el que servirá como diagnóstico para la asesoría o el seguimiento psicológico; en el caso de selección, se confrontará con la estructura del perfil profesional del curso.

Para el caso de la selección en los cursos de capacitación, se deberá considerar en el candidato lo siguiente:

- La condición psicodiagnóstica de las capacidades mentales.
- La condición psicodiagnóstica de la personalidad y riesgo psicosocial.

Para el proceso de asignación de armas, servicios y subespecialidades en los cursos de formación, perfeccionamiento y capacitación se aplicará la evaluación psicopedagógica.

6. Lineamientos generales de los test psicológicos

- Para las evaluaciones psicológicas grupales o individuales se proporcionará las mejores condiciones de ambiente físico, iluminación, ventilación, comodidad para la escritura y confidencialidad, a fin de que no existan estímulos o distractores de la actividad que van a desarrollar los estudiantes.
- Antes de iniciar la evaluación psicológica se debe mantener un período de motivación que predisponga a la colaboración en la ejecución de los test.
- Los test psicológicos deberán ser manejados únicamente por los profesionales de intervención psicopedagógica de las escuelas de educación militar.
- El oficial de seguridad de cada escuela de educación militar, brindará las facilidades para que el material psicotécnico de intervención psicopedagógica, esté debidamente salvaguardado y custodiado.
- Está prohibido al personal de intervención psicopedagógica preparar o entregar material psicotécnico a estudiantes, previo a la aplicación programada de test psicológicos.
- El ambiente físico de intervención psicopedagógica debe ser accesible al personal de las escuelas de educación militar; será independiente, confidencial y confortable, tanto para actividades administrativas como para las evaluaciones y entrevistas.
- Las evaluaciones psicológicas deben realizarse en las primeras horas de la mañana. Cualquier cambio de horario debe contar con autorización de los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza.
- Los test, resultados, informes, materiales y demás documentos psicológicos, deben manejarse con las medidas de seguridad correspondientes a la calificación de reservado, tanto en la elaboración, reproducción y archivo.
- Se dará de baja el material psicotécnico aplicado, de acuerdo a la normativa vigente.

Los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza deberán elaborar una normativa específica para un eficiente funcionamiento de las secciones o sus equivalentes de intervención psicológica.

Glosario de términos

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

Actividades esenciales. Son tareas asignadas al profesional militar con base a su grado, puesto y función, las mismas que constan en el plan de carrera (Diccionario de competencias y línea de carrera)

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

Aprendizaje autónomo. Comprende el trabajo realizado por el estudiante, dentro o fuera de la jornada académica, orientado al desarrollo de capacidades para el aprendizaje independiente e individual.

Aprendizaje experiencial. Es un proceso que permite crear conocimiento a partir de la transformación de una experiencia.

Aprendizaje lúdico. Conjunto de estrategias diseñadas para crear un ambiente de armonía en los alumnos que están inmersos en el proceso de aprendizaje.

Áreas de conocimiento. Son ámbitos específicos de conocimiento, cada uno con su naturaleza particular y sus diferentes métodos para adquirir conocimientos.

Autoconocimiento. Es el conocimiento de uno mismo, como resultado de un proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere noción de sí misma, de sus cualidades y características. Es la capacidad de introspección y la habilidad de reconocerse como un individuo, diferenciándose de su medio y de otros individuos.

Autoobservación. Observación que realiza un sujeto de su propio comportamiento. Cuando se utiliza como mecanismo de defensa, el individuo se enfrenta a los conflictos emocionales y a las amenazas de origen interno o externo, reflexiona sobre sus propios pensamientos, sentimientos, motivaciones y comportamientos, y actúa de acuerdo con ellos.

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

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

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

Competencia profesional. Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada; es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias

de desarrollar. De manera que la competencia profesional es el resultado del proceso de cualificación que permite estar capacitado para realizar algo.

Coordinador de módulo. Es el docente con más experiencia en las áreas de conocimiento que integran el módulo; pertenecerá orgánicamente a la escuela de educación militar, estará capacitado en el modelo educativo en vigencia y tendrá competencia en el manejo de la información.

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

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

Cultura investigativa. Es el sistema de competencias en el aula, para resolver problemas complejos y prácticos, con un enfoque global. Está fundamentada en la lectura, el desarrollo del pensamiento y la competencia en el manejo de la información, principalmente.

Desempeño. Es la expresión concreta de los resultados del accionar de un individuo. El criterio de desempeño se define como la descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permite establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito.

Doctrina. Conjunto de ideas, conocimientos, teorías y dogmas que, convertidos en norma, inspiran la conducta y normas de acción, como sistema de adaptación y aplicación común.

Especialización. Es la preparación que recibe el personal militar en un campo determinado de su área de instrucción superior, que se realiza con posterioridad a su formación militar y profesional permitiéndole un perfeccionamiento en su ocupación, profesión o área de desempeño, para los cargos y funciones previstos en la organización de las Fuerzas Armadas.

Ético-moral. En contexto filosófico, la ética y la moral tienen diferentes significados. La ética está relacionada con el estudio fundamentado de los valores morales que guían el comportamiento humano en la sociedad, mientras que la moral son las costumbres, normas, tabúes y convenios establecidos por cada sociedad.

Evaluación acreditada. Corresponde a calificaciones cuantitativas que se considerarán parte del promedio de un curso.

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

Eventos de transferencia de conocimientos. Son actividades que permiten transferir en una aplicación práctica lo aprendido en el aula, normalmente están incluidos en la carga horaria del módulo; y, dependiendo de las actividades planificadas por la escuela de educación militar, podrán ser ejecutadas fuera de la misma.

Experimentación activa. Es la percepción del conocimiento a través de la aplicación de actividades experienciales en el entorno.

Formación militar. Es el conjunto de actividades educativas mediante las cuales se instruyen a los aspirantes a oficiales y tropa para que presten sus servicios en las Fuerzas Armadas

permanentes y en las reservas. Inicia con el llamamiento y culmina con la graduación en las escuelas de educación militar.

Habilidad. Es la capacidad o aptitud para realizar una actividad, tarea o trabajo en particular, ya sea física, mental o social; es el mayor nivel de generalización que caracteriza el desempeño requerido.

Holística. Pertenece al holismo. Integro, integral e integrador. Del todo o que considera algo como un todo, sostiene que el sistema completo se comporta de un modo distinto que la suma de sus partes. Resalta la importancia del todo como algo que trasciende a la suma de las partes, destacando la importancia de la interdependencia de estas.

Instrucción. Es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas atraviesan un periodo de adquisición de conocimientos.

Integración de TIC. Es la estrategia de imbricación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) de la era digital, para fortalecer los procesos pedagógicos, administrativos, investigativos y de vinculación con la sociedad para su desarrollo.

Interaccionismo simbólico. Es la conducta que manifiesta un sujeto a partir de los significados que los objetos y otros sujetos le ofrecen mediante su interacción social, principalmente con la comunicación, es decir, a partir de símbolos que trascienden como estímulos sensoriales y que amplían la percepción del entorno incrementando la capacidad de resolución de problemas facilitando la imaginación.

Introspección. Mirada interior que se dirige a los propios actos o estados de ánimo; es decir, 'mirar adentro', de lo cual se interpreta que es un método de análisis en el que el sujeto hace observaciones de su propia personalidad (mira dentro de sí mismo).

Modelo Educativo de Fuerzas Armadas. Es una guía conceptual y metodológica que posibilita implementar los procesos educativos del sistema de educación militar, estableciendo normas para la planificación, administración y evaluación de la educación militar, en cumplimiento con la misión constitucional de las Fuerzas Armadas.

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

Nivel macrocurricular. Constituye el marco de referencia de la educación militar, incorporando en este nivel textos de orden legal, administrativo y político, como son la constitución de la república, la agenda política de la defensa, leyes y artículos asociados al proceso de educación militar, determinando lineamientos, directrices y disposiciones de funcionamiento.

Nivel mesocurricular. Es el nivel que está encargado de cumplir las disposiciones emanadas por el nivel macrocurricular, su concreción se visualiza en el diseño curricular de curso, plan general de enseñanza anual.

Nivel microcurricular. Es la planificación operada por el docente, la cual se refleja en el syllabus y la ejecución en el plan de clase, que incluye estrategias metodológicas en el aula, fuera de ella, incorporando todos los elementos incluidos en la jornada académica y que están directamente relacionadas a valores y actitudes.

Observación reflexiva. Es la capacidad de reflexionar sobre experiencias y de observarlas desde múltiples perspectivas.

Objeto de estudio. Es aquello que queremos saber sobre u tema o situación, también llamado fenómeno de interés.

Perfeccionamiento. Es el proceso mediante el cual, el personal militar de Fuerzas Armadas recibe durante su carrera profesional los conocimientos y competencias militares para el desempeño de las actividades esenciales y profesionales en el inmediato grado superior.

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

Producto integrador de curso. Es el trabajo final de curso y corresponde a la integración de os modelos que incluyó el mismo, forma parte del sistema de tareas; las modalidades son, investigación, ejecución de un ejercicio aplicativo ejercicio y ejercicio con planificación y ejecución.

Sinergia. Acción conjunta de varias actividades o factores en la realización de una función.

Sistema de tareas. Es la consecución lógica de trabajos y tareas que el estudiante militar debe superar, para cumplir con los propósitos y alcanzar las competencias del curso, incluye tareas formadores, integradoras, actividad integradora y el producto integrador de curso.

Tarea. Actividad que ejecuta el estudiante dentro o fuera de la jornada académica, misma que apoya al proceso de aprendizaje

Tarea formadora. Es la actividad que ejecuta el estudiante, dentro o fuera de la jornada académica durante el desarrollo del contenido imprescindible, sirve para evidenciar la adquisición del conocimiento del mismo. Su planificación es optativa y está bajo la responsabilidad del docente y del comité de módulo, conforme a la naturaleza del contenido imprescindible.

Tarea integradora. Es la actividad que ejecuta el estudiante dentro o fuera de la jornada académica en cualquier momento del desarrollo del módulo, integra varios contenidos imprescindibles con relación entre ellos. Sirve para verificar el desarrollo progresivo de la competencia específica que se debe alcanzar con el módulo. Su planificación es responsabilidad de los docentes que integran el comité de módulo.

Bibliografía

- Barreto, H., Gutiérrez, L., Pinilla, B., & Parra, C. (junio de 2006). Límites del constructivismo pedagógico. *Educación y Educadores*, 09(1), 25-32. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942006000100002
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores S. A. Bolívar, A. (2007). *Las competencias básicas*. Madrid: ALFAGUARA.
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas . (24 de Noviembre de 2016). *Modelo de Gestión del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito, Ecuador: COMACO.
- Consejo de Educación Superior . (15 de julio de 2020). *Reglamento de Régimen Académico* . Quito, Pichincha, Ecuador : Registro Oficial.
- Delors, J. (1994). *La educación encierra un tesoro*. Paris: UNESCO.38 Modelo Educativo
- Ducci, M. A. (1996). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional". *Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas*. Seminario Internacional, OIT/CINTEFOR/CONOCER, (págs. 15-26). Guanajuato. Obtenido de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexc1.pdf>
- Forni, P. (Noviembre de 2003). *Las Metodologías de George Herbert Mead y Herbert Blumer. Similitudes y diferencias*. Obtenido de IDICSO: csoc.usal.edu.ar/archivos/csoc/docs/idicso-sdti014.pdf
- Rodríguez, L. (02-nov de septiembre de 2004). *La teoría del aprendizaje significativo*. Obtenido de Congreso Internacional Sobre Mapas Conceptuales: cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf
- Rosas, R., & Sebastián, C. (2008). *Piaget, Vigotski y Maturana. Constructivismo a tres voces* (1 ed.). Buenos Aires: Aique.
- Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. Nueva York: Alfred A. Knopf.
- Thorndike, E. L. (1924). *The Psychology of Arithmetic*. New York: Biblioteca de Alejandría
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2007). *Ley Orgánica de la Defensa Nacional*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2009). *Ley de Personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de*

Educación Superior. Quito, Ecuador: Registro Oficial.

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2011). Reglamento a la

Ley de Personal de Fuerzas Armadas. Quito, Ecuador: Registro Oficial.

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2017-2021). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito, Ecuador: Registro Oficial.



Orgullosos de ser
Soldado Ecuatoriano

