



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS**

“PROPUESTA DE UN DISEÑO CURRICULAR CON UN ENFOQUE  
BASADO EN COMPETENCIAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE  
ESTUDIO DEL CURSO MANDO Y LIDERAZGO DE LA ESCUELA DE  
CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA, APLICABLES  
AL MODELO EDUCATIVO DE FF.AA. 2013 - 2018”

Tesis de Graduación Previa a la Obtención del Título de:

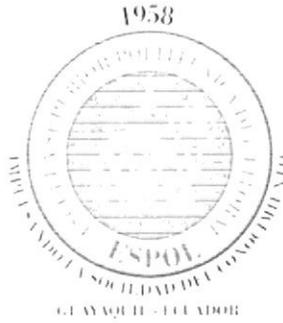
**MÁSTER EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

Presentado por:

**César Agustín Arcos García**

Guayaquil – Ecuador

2014



## **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL**

### **FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS**

“PROPUESTA DE UN DISEÑO CURRICULAR CON UN ENFOQUE  
BASADO EN COMPETENCIAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE  
ESTUDIO DEL CURSO MANDO Y LIDERAZGO DE LA ESCUELA DE  
CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA, APLICABLES  
AL MODELO EDUCATIVO DE FF.AA. 2013 - 2018”

Tesis de Graduación Previa a la Obtención del Título de:

### **MÁSTER EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

Presentado por:

**César Agustín Arcos García**

Guayaquil – Ecuador

2014

## **AGRADECIMIENTO**

A la **ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA (ESCAPE)**, de manera especial a sus autoridades, directivos, docentes y alumnos por las facilidades brindadas en el desarrollo del presente trabajo.

A todas las personas, compañeros y amigos que sacrificaron parte de su tiempo y espacio, para colaborar en el desarrollo del presente trabajo

## DEDICATORIA

A **Dios** como mi creador y fuente de sabiduría.

A **mi familia** por el constante apoyo brindado durante mi formación profesional, de manera en especial a mis queridos padres que siempre están presentes cuando los necesito.

## TRIBUNAL DE GRADUACIÓN



---

PH.D. KATIA RODRÍGUEZ  
PRESIDENTE



---

M.SC. MOISÉS VILLENA  
DIRECTOR DE TESIS



---

M.SC. CINTHYA GAME  
VOCAL PRINCIPAL



---

DR. JOSÉ DE LA GASCA  
VOCAL ALTERNO

## DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de esta tesis de grado corresponde exclusivamente al autor y el patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”.



---

Econ. César A. Arcos García

## AUTOR DEL PROYECTO DE GRADUACIÓN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'César A. Arcos García', is written over a horizontal line.

Econ. César A. Arcos García

## RESUMEN

La profesión militar en la actualidad no debe ser ajena a los cambios y transformaciones que experimenta el desarrollo científico y tecnológico en el campo de todas las ciencias, resultando muy importante entonces, que el militar se encuentre muy bien preparado para el correcto desempeño de sus actividades. Si se busca promover una cultura de competencias dentro de las tres ramas de Fuerzas Armadas, lo importante será entonces, iniciar con un programa de educación en base a competencias profesionales y laborales.

La Escuela de Calificación y Perfeccionamiento (ESCAPE) de la Armada del Ecuador, tiene la responsabilidad en la actualidad, de cumplir con la calificación, especialización y perfeccionamiento del personal de tripulantes en base a requerimientos institucionales. Por lo que desarrolla permanentemente cursos para la calificación al ascenso inmediato del personal de tripulantes, basados en el nuevo modelo educativo de FF.AA para el periodo 2013-2018, el cual tiene que ver con el enfoque de competencias.

Por lo anteriormente expuesto, el trabajo que aquí se presenta, busca el rediseñar con un enfoque basado en competencias el actual currículo de estudios para el curso Administración Militar de ascenso “Mando y Liderazgo”

de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento (ESCAPE) de la Armada del Ecuador, con el objetivo de identificar las necesidades que harán posible su implementación.

El Capítulo I, se hace un señalamiento de la situación actual de este órgano de educación de la Armada dando a conocer la problemática, motivo de esta investigación; así como la misión, visión y objetivos estratégicos institucionales. Se procedió además a la realización de un análisis FODA, delimitando el problema, objeto de estudio, campo de acción, objetivos del proyecto y su justificación.

Para el Capítulo II, se exponen los tópicos correspondientes al Marco Teórico utilizado en el presente trabajo. El mismo que es fundamental en toda investigación, debido a que contiene la fundamentación teórico-científica, que facilita el conocimiento, comparación, ampliación y emisión de conceptos, contribuyendo a la obtención de una visión ampliada de lo que es un currículum con enfoque de competencias.

En el Capítulo III, se da a conocer la metodología que se utilizó para realizar esta investigación. Trabajo que recogió información necesaria, a partir de un número representativo de involucrados directos como: Director, Sub Director

Académico, Coordinadores, Docentes y Alumnos del curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" del ESCAPE.

El Capítulo IV, se expone las representaciones gráficas del análisis de datos y resultados obtenidos al procesar los instrumentos de recolección de las fuentes informativas, como encuestas y entrevistas; para llegar a conclusiones y recomendaciones finales.

Por último, el Capítulo V en respuesta al diagnóstico encontrado, contiene la fundamentación de una propuesta de diseño curricular con enfoque de competencias. Pretendiendo certificar con ello, el aprendizaje del tripulante alumno del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo", desde una visión integradora en el que "aprenda a aprender"; "aprenda a pensar"; "aprenda a ser"; "aprenda a hacer"; "aprenda a convivir con los demás"; "aprenda a emprender" y "aprenda a solucionar los problemas".

## INDICE GENERAL

	<b>PÁG.</b>
Portada	i
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Firma del Tribunal de Graduación	iv
Declaración Expresa	v
Firma de los Autores del Proyecto de Graduación	vi
Resumen	vii
Índice general	x
Índice de cuadros	xix
Índice de Figuras	xxiii
Abreviaturas	xxvii
Introducción	xxix
<b>CAPITULO 1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b>	
1.1 Antecedentes	1
1.2 Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada	4
1.2.1 Misión	4
1.2.2 Visión	4
1.2.3 Objetivos Estratégicos de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada	4

1.3 F.O.D.A de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada	5
1.4 Planteamiento del Problema	9
1.5 Objeto de Estudio	11
1.6 Campo de Acción	11
1.7 Pregunta de Investigación	11
1.8 Variables de Investigación	11
1.9 Objetivos de la Investigación	
1.9.1 Objetivo General	12
1.9.2 Objetivos Específicos	12
1.10 Justificación	13
 <b>CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Fundamentación teórica	15
2.1.1 Definición de Competencias	16
2.1.2 Origen de las Competencias	18
2.1.2.1 Origen Científico	19
2.1.2.2 Origen Social	20
2.1.2.3 Origen Político	22
2.1.3 Las Competencias en la Educación	23
2.1.4 Tipos de Competencias	26
2.1.4.1 Competencias Biofísicas	27
2.1.4.2 Competencias Cognitivas	27
2.1.4.3 Competencias Comunicativas	28

2.1.4.4 Competencias Valorativas	28
2.1.4.5 Competencias Socio-Afectivas	29
2.1.4.6 Competencias Técnicas	29
2.1.4.8 Competencias Espirituales	30
2.1.4.9 Competencias Genéricas	31
2.1.4.10 Competencias Específicas	32
2.1.5 Fundamentos de las Competencias	33
2.1.5.1 Fundamentos Filosóficos	33
2.1.5.2 Fundamentos Antropológicos	35
2.1.5.3 Fundamentos Epistemológicos	37
2.1.5.4 Fundamentos Pedagógicos y Andragógicos	39
2.1.5.5 Fundamentos Psicológicos	41
2.1.5.6 Fundamentos Ambientales y Ecológicos	44
2.1.6 Modelos Pedagógicos	46
2.1.7 Perfiles de Docente y Alumnos	54
2.1.7.1 Perfil del Docente	54
2.1.7.2 Perfil del Alumno	56
2.1.8 El Currículo	58
2.1.8.1 Concepto de Currículo	59
2.1.8.2 Etimología	62
2.1.8.3 Fuentes Curriculares	63
2.1.8.3.1 Fuentes Epistemológica	64
2.1.8.3.2 Fuentes Sociocultural	65
2.1.8.3.3 Fuente Pedagógica	65

2.1.8.4 Estructura del Currículo	66
2.1.8.4.1 Contenidos	69
2.1.8.4.2 El propósito	71
2.1.8.5 Características del Currículo	71
2.1.8.6 Ubicación del currículo	72
2.1.8.7 Estándares Curriculares	74
2.1.8.7.1 Propósito de los Estándares Curriculares	75
2.1.8.7.2 Tipos de Estándares Curriculares	76
2.1.8.7.2.1 Estándares de Aprendizaje	79
2.1.8.7.2.2 Estándares de Desempeño	
Profesional	81
2.1.8.7.2.3 Estándares de Gestión	
Educativa	84
2.1.8.7.2.4 Estándares de Infraestructura	85
2.1.9 Sistema de Educación Superior de las Fuerzas Armadas	87
2.1.9.1 Definición del Sistema de Educación	
Superior Militar	87
2.1.9.2 Educación Superior Militar de la Fuerza Naval	88
 <b>CAPITULO 3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1 Modalidad Investigativa	89
3.2 Método de Investigación	90
3.2.1 Método Científico	90
3.2.2 Método Empírico – Experimental	90
3.2.3 Método Inductivo – Deductivo	90
3.2.4 Método Histórico – Lógico	91

3.2.5 Método Analítico – Sintético	91
3.3 Estrategias Metodológicas	92
3.3.1 Tipos de Diseño	92
3.3.1.1 Diseño Bibliográfico	92
3.3.1.2 Diseño de Campo	92
3.3.1.3 Diseño Descriptivo	93
3.3.1.4 Correlación de Variables	94
3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación	94
3.4.1 La Encuesta	94
3.4.2 La Entrevista	95
3.5 Procedimiento Investigativo	95
3.6 Recolección de Datos	96
3.7 Técnicas para Análisis de Datos	97
3.7.1 Escala de Variables	97
3.7.2 Codificación de Datos	97
3.7.3 Tabulación de Datos	98
3.8 Población y Muestra	98
3.8.1 Población	98
3.8.2 Muestra	99
3.9 Operacionalización de Variables	100
3.9.1 Variable Interviniente	101
3.9.2 Variable Independiente	103
3.9.3 Variable Dependiente	105

<b>CAPITULO 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>108</b>
4.1 Resultados Encuesta Docentes	109
4.1.1 Información General	109
4.1.2 Información Específica	113
4.2 Resultados Encuesta Estudiantes	141
4.2.1 Información General	141
4.2.2 Información Específica	144
4.3 Resultados Entrevista Directivos	157
4.3.1 Entrevista al señor Director del ESCAPE	158
4.3.2 Entrevista al Subdirector Académico del ESCAPE	162
4.3.3 Entrevista a la Coordinadora Académica Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" del ESCAPE	167
4.3.4 Análisis de la información	171
4.4 Conclusiones y Recomendaciones	176
4.4.1 Conclusiones	176
4.4.2 Recomendaciones	179
<b>CAPITULO 5 PROPUESTA</b>	
5.1 Tema	182
5.2 Antecedentes	182
5.3 Justificación	184
5.4 Síntesis del Diagnóstico	185
5.5 Objetivos de la Propuesta	187

5.5.1 Objetivo General	187
5.5.2 Objetivos Específicos	187
5.6 Referencia Teóricas	188
5.7 Fundamentación del Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo”	189
5.8 Elementos a considerar en un Plan de Rediseño Curricular	190
5.9 Sugerencias a considerar en el Plan de Rediseño Curricular	194
5.10 Calidad y Evaluación del Currículo	195
5.11 Elementos a considerar en el Diseño Curricular por Competencias para el Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada	197
5.11.1 Situación Actual	197
5.11.2 Necesidades de la Propuesta	198
5.11.2.1 Necesidades de Personal	199
5.11.2.2 Necesidades de Infraestructura y Recursos	204
5.12 Plan de Implementación del Modelo por Competencias	204
5.13 Determinación de Competencias	205
5.13.1 Determinación de Competencias Genéricas y Específicas para el Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Armada.	208
5.13.1.1 Determinación de Competencias Genéricas	210
5.13.1.2 Determinación de Competencias Específicas	211

5.14 Escenario Laboral y Perfil Ocupacional del Egresado	213
5.15 Diseño Macrocurricular	214
5.16 Diseño Mesocurricular	215
5.17 Diseño Microcurricular	216
5.18 Plan Curricular y Red Lógica de Contenidos propuesto	217
5.18.1 Ejes de Formación	218
5.18.2 Articulación del Currículo	219
5.18.2.1 Malla Curricular Curso "Mando y Liderazgo"	220
5.18.2.2 Porcentajes por Ejes Curriculares Curso "Mando y Liderazgo"	221
5.19 Plan de la Asignatura o Syllabus	221
5.20 Plan General de Enseñanza	223
5.21 Plan de Clase	224
5.22 Portafolio del Docente	224
5.23 Estrategias Metodológicas para un Currículo por Competencias	225
5.24 Créditos	226
5.25 Evaluación con un enfoque por Competencias	227
5.25.1 Evaluación del Aprendizaje	227
5.25.2 Evaluación del Currículo	228
5.25.3 Evaluación de la Gestión Docente	229
5.26 Resultados Esperados	230

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	231
ANEXOS	235

## ÍNDICE DE CUADROS

TÍTULOS	PÁG.
Cuadro N° 1 Población	98
Cuadro N° 2 Matriz de Operacionalización de Variable Interviniente	101
Cuadro N° 3 Matriz de Operacionalización de Variable Independiente	103
Cuadro N° 4 Matriz de Operacionalización de Variable Dependiente	105
<b>Encuesta Docentes:</b>	
Cuadro N° 5 Función o Condición del Encuestado	109
Cuadro N° 6 Sexo del Encuestado	110
Cuadro N° 7 Edad del Encuestado	111
Cuadro N° 8 Años de Experiencia del Encuestado	112
Cuadro N° 9 Conocimiento del Modelo Educativo de FF.AA	113
Cuadro N° 10 Nivel de Conocimiento del Modelo Educativo de FF.AA	114
Cuadro N° 11 Corriente Pedagógica Utilizada	115
Cuadro N° 12 Recursos Didácticos Utilizados	116
Cuadro N° 13 Recursos y Técnicas Utilizados para Aprendizaje	117
Cuadro N° 14 Forma de Evaluación Utilizada en Estudiantes	118
Cuadro N° 15 Características Didácticas Desarrolladas en Estudiantes	120
Cuadro N° 16 Conocimiento sobre Competencias	121
Cuadro N° 17 Aplicación del Currículo por Competencias	122
Cuadro N° 18 Tipos de Competencias desarrolladas en Estudiantes	123

Cuadro N° 19 Dimensiones del Currículo Utilizadas	125
Cuadro N° 20 Diseño Curricular Ideal para Logro de Resultados	126
Cuadro N° 21 Consideración del Perfil Profesional en el Diseño e Implementación de un Currículo por Competencias	127
Cuadro N° 22 Opinión Perfil Profesional como Respuesta a Necesidades Institucionales	128
Cuadro N° 23 Opinión sobre Nuevos Indicadores para Medición de Desempeño Profesional de Egresados	129
Cuadro N° 24 Opinión sobre Autoevaluación del Estudiante	130
Cuadro N° 25 Saber Ser, Saber Hacer y Saber Convivir como Requisitos de Desempeño Profesional	131
Cuadro N° 26 Opinión sobre Perfil Profesional como Capacidad para el Desempeño Profesional en lo Ocupacional	132
Cuadro N° 27 Opinión sobre la Necesidad de Rediseñar el actual Currículo por el de Competencias	133
Cuadro N° 28 Opinión sobre si el Rediseño Curricular mejorará el Logro de Competencias	134
Cuadro N° 29 Opinión sobre si el Rediseño Curricular es solo Responsabilidad de Directivos	135
Cuadro N° 30 Opinión sobre el predominio de la Formación Profesional en la elaboración del Plan y la Red de Contenidos	136
Cuadro N° 31 Opinión sobre importancia del Eje de Formación Científica en la Preparación del Profesional	137
Cuadro N° 32 Opinión sobre importancia del Eje de Formación	

Humanística en la Preparación del Profesional	138
Cuadro N° 33 Opinión sobre Interés en Capacitación sobre Currículo por Competencias	139
Cuadro N° 34 Interés en Propuesta Académica para Desarrollar Competencias	140
<b>Encuesta Estudiantes:</b>	
Cuadro N° 35 Sexo de los Encuestados	141
Cuadro N° 36 Edad de los Encuestados	142
Cuadro N° 37 Tipo de Especialidad de los Encuestados	143
Cuadro N° 38 Opinión sobre Recursos Didácticos Utilizados por el Docente	144
Cuadro N° 39 Técnicas para Aprendizaje Utilizadas por el Docente	146
Cuadro N° 40 Forma de Evaluación Utilizada en Estudiantes	147
Cuadro N° 41 Características Didácticas Desarrolladas en Estudiantes	148
Cuadro N° 42 Conocimiento sobre Competencias	149
Cuadro N° 43 Opinión Aplicación Currículo por Competencias por el Docente	150
Cuadro N° 44 Opinión Dimensiones del Currículo Utilizadas por el Docente	151
Cuadro N° 45 Opinión Diseño Curricular Ideal para Logro de Resultados	152
Cuadro N° 46 Opinión sobre Interés en Capacitación sobre Currículo por Competencias	153
Cuadro N° 47 Opinión sobre Eficiencia del actual Currículo en	

Su Desempeño Laboral	154
Cuadro N° 48 Opinión sobre la Necesidad de Rediseñar el actual Currículo por el de Competencias	155
Cuadro N° 49 Opinión sobre si el Rediseño Curricular mejorará el Logro de Competencias	156
Cuadro N° 50 Competencias Genéricas para el Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Armada	210
Cuadro N° 51 Competencias Específicas para el Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Armada	211
Cuadro N° 52 Porcentajes por Ejes Curriculares Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Armada	221

## INDICE DE FIGURAS

TÍTULOS	PÁG.
Figura N° 1 Núcleos del Currículo	68
Figura N° 2 Estándares de Calidad Educativa	78
Figura N° 3 Función que Desempeñan los Encuestados	109
Figura N° 4 Sexo de los Encuestados	110
Figura N° 5 Edad de los Encuestados	111
Figura N° 6 Años de Experiencia de los Encuestados	112
Figura N° 7 Conocimiento del Modelo Educativo de FF.AA	113
Figura N° 8 Nivel de Conocimiento del Modelo Educativo de FF.AA	114
Figura N° 9 Corriente Pedagógica Utilizada	116
Figura N° 10 Recursos Didácticos Utilizados	117
Figura N° 11 Recursos y Técnicas Utilizados para Aprendizaje	118
Figura N° 12 Forma de Evaluación Utilizada en Estudiantes	119
Figura N° 13 Características Didácticas Desarrolladas en Estudiantes	120
Figura N° 14 Conocimiento sobre Competencias	121
Figura N° 15 Aplicación del Currículo por Competencias	123
Figura N° 16 Tipos de Competencias desarrolladas en Estudiantes	124
Figura N° 17 Dimensiones del Currículo Utilizadas	125
Figura N° 18 Diseño Curricular Ideal para Logro de Resultados	126
Figura N° 19 Consideración del Perfil Profesional en el Diseño e	

Implementación de un Currículo por Competencias	127
Figura N° 20 Opinión Perfil Profesional como Respuesta a Necesidades Institucionales	128
Figura N° 21 Opinión sobre Nuevos Indicadores para Medición de Desempeño Profesional de Egresados	129
Figura N° 22 Opinión sobre Autoevaluación del Estudiantes	130
Figura N° 23 Saber Ser, Saber Hacer y Saber Convivir como Requisitos de Desempeño Profesional	131
Figura N° 24 Opinión sobre Perfil Profesional como Capacidad para el Desempeño Profesional en lo Ocupacional	132
Figura N° 25 Opinión sobre la Necesidad de Rediseñar el actual Currículo por el de Competencias	133
Figura N° 26 Opinión sobre si el Rediseño Curricular mejorará el Logro de Competencias	134
Figura N° 27 Opinión sobre si el Rediseño Curricular es solo Responsabilidad de Directivos	135
Figura N° 28 Opinión sobre el predominio de la Formación Profesional en la elaboración del Plan y la Red de Contenidos	136
Figura N° 29 Opinión sobre importancia del Eje de Formación Científica en la Preparación del Profesional	137
Figura N° 30 Opinión sobre importancia del Eje de Formación Humanística en la Preparación del Profesional	138
Figura N° 31 Opinión sobre Interés en Capacitación sobre Currículo por Competencias	139

Figura N° 32 Interés en Propuesta Académica para Desarrollar Competencias	140
<b>Encuesta Estudiantes:</b>	
Figura N° 33 Edad de los Encuestados	141
Figura N° 34 Edad de los Encuestados	142
Figura N° 35 Tipo de Especialidad de los Encuestados	144
Figura N° 36 Opinión sobre Recursos Didácticos Utilizados por el Docente	145
Figura N° 37 Técnicas para Aprendizaje Utilizadas por el Docente	146
Figura N° 38 Forma de Evaluación Utilizada en Estudiantes	147
Figura N° 39 Características Didácticas Desarrolladas en Estudiantes	148
Figura N° 40 Conocimiento sobre Competencias	149
Figura N° 41 Opinión Aplicación Currículo por Competencias por el Docente	150
Figura N° 42 Opinión Dimensiones del Currículo Utilizadas por el Docente	152
Figura N° 43 Opinión Diseño Curricular Ideal para Logro de Resultados	153
Figura N° 44 Opinión sobre Interés en Capacitación sobre Currículo por Competencias	154
Figura N° 45 Opinión sobre Eficiencia del actual Currículo en Su Desempeño Laboral	155
Figura N° 46 Opinión sobre la Necesidad de Rediseñar el actual Currículo por el de Competencias	156

Figura N° 47 Opinión sobre si el Rediseño Curricular mejorará el Logro de Competencias	157
Figura N° 48 Malla Curricular Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo"	220

## ABREVIATURAS

**CETNAV:** Centro Tecnológico Naval.

**CONESUP:** Consejo de Educación Superior.

**CONVEMAR:** Convención Nacional del Mar.

**COMACO:** Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador

**DIDEMCO:** Dirección de Doctrina y Educación Militar Conjunta

**DIEDMIL:** Dirección de Educación Militar

**DIGPER:** Dirección General del Personal

**DIGEDO:** Dirección General de Educación y Doctrina de la Armada.

**ESCAPE:** Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada.

**ESCESP:** Escuela de Especialidades de la Armada.

**ESDESU:** Escuela de Superficie de la Armada.

**ESPOL:** Escuela Superior Politécnica del Litoral.

**ESTRIP:** Escuela de Tripulantes de la Armada.

**FF.AA:** Fuerzas Armadas del Ecuador.

**MODEFA:** Modelo Educativo de Fuerzas Armadas.

**MSET:** Modelo Sistema Educativo del Tripulante.

**PDE:** Proceso Docente Educativo.

## INTRODUCCIÓN

Con la llegada de la revolución industrial iniciada en la Inglaterra del siglo XVIII, el sector industrial y empresarial empezó a demandar mano de obra calificada, por lo que tomó fuerza el tema de la masificación de la educación para poder atender tal demanda. Pero no solo este sector requirió contratar personal capacitado, sino también, las demás instituciones proveedoras de servicios entre ellas el de educación.

Es así como los cambios contemporáneos y demandas permanentes en el campo de la ciencia y tecnología, se extendieron también al tema de la educación, requiriendo entonces la creación y aplicación de un currículum por competencias. Se evidencia entonces, que la división de las responsabilidades en tareas generadas por la sociedad industrial, han sido desbordadas por la necesidad de incorporar talentos y competencias ofrecidos por el aprendizaje de las personas, debido a que cuentan con respuestas integradas que van más allá de aquellas que pueden ser logradas con la repetición en serie de tareas. Guarisma (2009)

Se coincide además con lo manifestado por Tobón (2007), quien plantea que hay diferentes enfoques para abordar las competencias debido a múltiples fuentes, perspectivas y epistemologías que han estado implicadas en el

desarrollo de este concepto así como en su aplicación tanto en la educación como en las organizaciones.

Los avances en ciencia y tecnología que experimenta la humanidad, representan una realidad llena de desafíos también para estos centros de formación. Por lo que se constituye en una prioridad la formación del personal de Fuerzas Armadas en el desarrollo de competencias para el desempeño eficiente de sus responsabilidades.

Le corresponde entonces a la Armada del Ecuador como organización representativa del país, asumir el gran reto de formar a su personal en competencias que les permitan a los militares resolver problemas desde el ámbito laboral.

# CAPÍTULO 1

## 1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

### 1.1 Antecedentes

En referencia al MSET<sup>1</sup> 2005-2010, hasta el año de 1997 la formación de los tripulantes era realizada en la Escuela de Perfeccionamiento de Tripulantes (ESTRIP) y en la Escuela de Especialidades (ESCESP), luego cursaba la Escuela de Superficie de la Armada (ESDESU) en donde era preparado el tripulante para que acceda a la tecnología, en convenio con la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).

Posteriormente en el año 2000 se creó el Instituto Técnico Superior Centro Tecnológico Naval (CETNAV), el mismo que mediante registro institucional No. 09-005 otorgado por el CONESUP, se le autorizaba abrir carreras de tecnología en los niveles de Técnico Superior en Electrónica, Electricidad, Informática, Mecánica Naval, Administración, Ciencias Navales y Sanidad Naval; y en nivel Tecnológico en Administración, Ciencias Navales, Electricidad, Electrónica, Informática y Mecánica Naval.

---

<sup>1</sup> ARMADA DEL ECUADOR, Modelo del Sistema Educativo de Tripulantes (MSET), 2005.

El CETNAV formaba al Marinero otorgándole el título de Tecnólogo en las diferentes especialidades, conteniendo sus mallas curriculares, planes y programas aprobados por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), pero no era responsable de los cursos de capacitación, especialización y perfeccionamiento del personal de tripulantes de arma. Es así como en el año 2013, se crea la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada (ESCAPE), en donde se forma al tripulante en tres procesos educativos: especialización, capacitación y perfeccionamiento.

La formación de las Fuerzas Armadas está regida en base a Modelos Educativos propios, los mismos que se proponen y revisan cada cinco años de manera periódica, convirtiéndose en una herramienta que facilita la articulación de la misión constitucional en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas, por medio de criterios y de normas que dan a conocer su bien ganada filosofía institucional.

Este estudio, es resultado del apoyo desinteresado de expertos en el tema académico que apoyados por el profesionalismo de civiles y militares; compartieron sus conocimientos y experiencias a través de varias reuniones de trabajo en equipo y un proceso de toma de decisiones y revisión de las

autoridades superiores de la Dirección de Educación y Doctrina Militar del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.<sup>2</sup>

Corresponde entonces a la Dirección General de Educación y Doctrina (DIGEDO), como organismo máximo de educación de la Armada del Ecuador, iniciar la aplicación del Modelo Educativo dispuesto por la Dirección de Educación Militar (DIEDMIL). Para tal efecto, deberá proceder al diseño de un currículo con enfoque de competencias para cada una de sus escuelas de formación para oficiales y tripulantes.

La presente propuesta aborda la temática de análisis curricular por competencias para el curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Armada, se aspira entregar aportes valiosos en el tema de aprendizaje por competencias para la formación efectiva del tripulante alumno en el rango de Sub Oficial Primero.

---

<sup>2</sup> FUERZAS ARMADAS, Modelo Educativo de FF.AA (MODEFA), 2010.

## **1.2 Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada<sup>3</sup>**

### **1.2.1 Misión**

Calificar, perfeccionar y capacitar al personal militar en las competencias necesarias para el desempeño en los puestos, funciones y tareas previstos en la organización de la Fuerza Naval.

### **1.2.2 Visión**

Ser una escuela comprometida en la calidad educativa, desarrollando en el personal militar competencias y valores, que contribuyan a fortalecer las necesidades y demanda institucional.

### **1.2.3 Objetivos Estratégicos de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Armada**

- a. Formar profesionales líderes en su especialidad, generados de conocimientos, con valores y comprometidos con la Fuerza Naval y la sociedad.

---

<sup>3</sup> ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA, Plan Estratégico Institucional (PEDI), 2013.

- b. Desarrollar un entorno favorable para el aprendizaje, enseñanza y la investigación científica-tecnológica; sirviendo y trabajando a fin de contribuir con el desarrollo del país y de Fuerzas Armadas.
- c. Vincular la Escuela con la colectividad, mediante proyectos que beneficien a todos sus actores.
- d. Alcanzar una infraestructura que dé soporte a los requerimientos de la formación profesional y gestión administrativa.
- e. Implantar una estructura organizacional y alcanzar un nivel óptimo de desarrollo del capital humano que conlleve al mejoramiento institucional.
- f. Asegurar la disponibilidad de los recursos financieros suficientes.
- g. Actualizar y consolidar el marco legal de la ESCAPE.

### **1.3 F.O.D.A de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada**

#### **Fortalezas**

- Prestigio de las instituciones educativas de la Armada Nacional, basado en una estricta disciplina y en la aplicación de procedimientos establecidos para su efecto.
- Valores y principios institucionales definidos.

- Disponibilidad de un Modelo Educativo que garantiza el desempeño del personal tanto de oficiales como tripulantes en las diferentes especialidades.
- Continua actualización curricular
- Disponer de espacios para adecuación de áreas de: habitabilidad, aulas, talleres y salas de estar para alumnos, que buscan garantizar el buen desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y el bienestar del personal.
- Personal comprometido con la institución.
- Personal docente civil y militar calificado.
- Alumnos predispuestos y ávidos de profesionalizarse.
- Transferencia de conocimientos hacia la práctica permanente tanto en unidades de superficie como en repartos.
- Elaboración de trabajos o proyectos para calificación acordes con los requerimientos institucionales.
- Cantidad ideal de alumnos por aula, permitiendo la asistencia académica oportuna por parte del docente.

### **Oportunidades**

- Evaluación y actualización continua por parte de DIGEDO.

- Relaciones de cooperación interinstitucional en los ámbitos nacional e internacional con otras Armadas, o escuelas a fines, etc.
- Disposición de Empresas de la Armada y de los Repartos o Unidades Navales para trabajar de manera conjunta, mediante el intercambio de información relacionada a la atención y solución de requerimientos institucionales.
- Vinculación con la comunidad a través de eventos que estén relacionados con la promoción y participación en eventos científico – técnicos que coadyuven al fortalecimiento de la Institución.
- Opción de establecer convenios institucionales para fortalecimiento de Talleres y Laboratorios.

### **Debilidades**

- Estructura Organizacional, manuales y reglamentos en fase de revisión y aprobación.
- Personal de instructores y de planta cumple parcialmente con perfiles acordes a los requerimientos de la estructura organizacional para la institución.
- Carencia de profesores de planta y existencia de docentes contratados por horas.
- No cuenta con un área o departamento de profesores.

- Poco tiempo de permanencia de directivos en la dirección del Instituto, lo que afecta sensiblemente a la continuidad y culminación de los proyectos.
- Limitación de recursos económicos para ejecutar proyectos y planes programados de la ESCAPE.
- Biblioteca poco funcional y desactualizada.
- Poca vinculación con la comunidad y socialización de los servicios que presta la ESCAPE.

### **Amenazas**

- Pérdida de valores y principios en la sociedad Ecuatoriana.
- Cambios en leyes, reglamentos y normativas a nivel de FF.AA.
- Reducción presupuestaria.
- No tener las competencias definidas para cada una de las especialidades y grados tanto a nivel de Oficiales y Tripulantes.
- Los acelerados cambios tecnológicos y científicos a nivel mundial.
- Recortes en presupuesto institucional.
- Interrupciones de actividades curriculares ante eventos o situaciones de afectación nacional y/o conflicto bélico.

#### 1.4 Planteamiento del Problema

El conocimiento va experimentando avances acelerados en los ámbitos científico y tecnológico, y las demás ciencias en junto con la rama militar no son ajenas a tales transformaciones, de ahí que, a esta época se le ha denominado "la del Conocimiento". Este escenario propone desafíos enormes para la formación, perfeccionamiento, especialización y calificación del personal de oficiales y tropa de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas.

De acuerdo a información facilitada de la misma fuente castrense, hasta julio del 2009 cada Fuerza hacía implementación de su propia planificación educativa. La Dirección de Educación Militar (DIEDMIL) consciente de esta situación, decide asumir el liderazgo en la creación de un Modelo Educativo, que permita regular el funcionamiento actual de su Sistema de Educación y Doctrina Militar, con el alcance de la misión constitucional de las FF.AA.; en referencia al diagnóstico encontrado, se hizo necesaria la conformación de grupos de trabajo especializados en currículo pertenecientes a las tres ramas de las Fuerzas Armadas para su elaboración.

La importancia de este trabajo, radicó en su elaboración, dado que es producto de aportes facilitados por grupo de docentes, profesionales en la rama militar y civil; quienes compartieron sus conocimientos y experiencias

en reuniones de trabajo en equipo supervisados por las autoridades superiores de la Dirección de Educación y Doctrina Militar del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Le fue conferida la responsabilidad a la Dirección General de Educación y Doctrina (DIGEDO) , como organismo máximo de educación de la Armada del Ecuador, iniciar la aplicación del Modelo Educativo dispuesto por la Dirección de Educación Militar (DIEDMIL). Para tal efecto, deberá proceder al diseño de un currículo con enfoque de competencias para cada una de sus escuelas de formación para oficiales y tripulantes, este enfoque centra su justificación en el hecho que el desarrollo de las competencias y los productos del aprendizaje obtenidos, deben permitir a los militares resolver problemas de su campo ocupacional.

Lo anteriormente expuesto da origen entonces a la definición del siguiente Problema Científico:

*¿Qué se puede hacer para poder mejorar la formación académica del Tripulante alumno del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada?*

### **1.5 Objeto de Estudio**

Proceso de enseñanza - aprendizaje en la formación del Tripulante alumno del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada del Ecuador.

### **1.6 Campo de Acción**

Diseño de un Currículo por Competencias para los Planes y Programas de Estudios del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" en la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada del Ecuador.

### **1.7 Pregunta de Investigación**

¿La aplicación de un Currículo por Competencias para los Planes y Programas de Estudios, mejorará la formación académica del Tripulante alumno del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" durante su permanencia en la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada?

### **1.8 Variables**

**Variable Interviniente:** Mediación Pedagógica

**Variable Independiente:** Diseño Curricular por competencias

**Variable Dependiente:** Formación del Tripulante alumno del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo".

## 1.9 Objetivos

### 1.9.1 General

Elaborar un currículo basado en Competencias para el curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada del Ecuador, aplicables al Modelo Educativo de FF.AA 2013-2018, que permita un proceso de enseñanza-aprendizaje más participativo y mejorar así la calidad de la formación del Tripulante alumno.

### 1.9.2 Específicos

- Diagnosticar la situación del actual currículo a través de la identificación de aprendizajes empleados por el docente hacia los estudiantes durante su ejercicio académico.
- Definir los fundamentos teóricos y científicos de un diseño curricular por competencias destacando su relevancia.

- Definir el perfil del estudiante egresado del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo", a partir del dominio de conocimientos que el modelo curricular propuesto demanda.
- Elaborar una propuesta didáctica de diseño curricular por competencias para planes y programas de estudios mediante definición de competencias genéricas y específicas.
- Plantear y desarrollar estrategias de evaluación y seguimiento una vez realizada su implementación.

#### **1.10 Justificación**

La planificación educativa de las Fuerzas Armadas estaba en el ámbito de su responsabilidad hasta el año 2009, es así como la Dirección de Educación Militar (DIEDMIL) decide liderar el proceso para crear un Modelo Educativo que norme además de regular el funcionamiento del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, y de esta manera contribuir al alcance de su misión constitucional.<sup>4</sup>

La implementación de un Currículo por Competencias para el curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada se hace imprescindible, pues facilita la

---

<sup>4</sup> FUERZAS ARMADAS, Modelo Educativo de FF.AA (MODEFA), 2010, p.15.

homologación de criterios para formación, perfeccionamiento, especialización y calificación de hombres y mujeres militares.

El cumplimiento de tareas por parte de los militares bajo estándares de eficiencia y eficacia, propone la consideración de el presente enfoque pedagógico por competencias y se justifica en el hecho de que el desarrollo de las competencias y los productos del aprendizaje obtenidos, permiten a los militares resolver problemas de su campo ocupacional.

Por lo expuesto anteriormente y para cumplir con el propósito del presente estudio que es el de diseñar un currículo con un enfoque basado en Competencias de los Planes y Programas de Estudio del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento (ESCAPE), será necesario efectuar cambios integrales en planeación y evaluación.

## CAPÍTULO 2

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Fundamentación Teórica

Innumerables son los intentos de los directivos de la institución por ir incorporando estos temas en la planeación y ejecución académica de las diferentes escuelas de formación de la Armada, otorgando la oportunidad para que el personal de tripulantes alumnos se profesionalicen en la rama u oficio respectivo, asistiendo a las diferentes escuelas de formación para conseguir estar mejor preparados y asumir los desafíos de la globalización.

Sin embargo, aunque se estén realizando todos los esfuerzos necesarios, se evidencia dificultades en la definición de las competencias en el actual currículo del curso Administración Militar Mando y Liderazgo. Éste debe responder a la realidad profesional y laboral que vive actualmente el tripulante en el que la productividad, la competitividad, son constantes atributos que todo talento humano debe poseer.

Se hace imprescindible entonces, la ejecución de estrategias administrativas, técnicas y curriculares con el fin de ir alineando tales capacidades con la

incidencia de esta realidad, sin que hasta la presente fecha hayan logrado este objetivo en un cien por ciento. Se ha podido advertir un comienzo en la actualización y sistematización curricular de planes y programas para las diferentes asignaturas que integran el pensum de estudios, así como la selección de métodos y técnicas como cuestiones curriculares propuestas al interior de la institución.

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación ratifica la importancia en varios temas que representan el fundamento teórico de esta investigación, porque permitirá analizar y discernir acertadamente conceptos propios. Siendo importante abordar temas relacionados a: Las Competencias y su Definición, Origen de las Competencias, Las Competencias en la Educación Superior, La Tipología de las Competencias, Fundamentos de las Competencias: Filosóficos, Antropológicos, Epistemológicos, Pedagógicos y Andragógicos, Ambientales y Ecológicos, Psicológicos; Modelos Pedagógicos, Perfiles del Docente y Alumno, El Currículo, Estándares Curriculares y finalmente, el Sistema de Educación Superior Militar.

### **2.1.1 Definición de Competencias**

El diseño de un currículo basado en competencias es la meta que se plantean las instituciones de educación y formación hoy en día. Las

instituciones de educación superior en conjunto con las empresas al requerir la contratación de talentos, consideran la formación por competencias como una alternativa para su elección.

Etimológicamente la palabra "Competencia" proviene del latín "Competere", que quiere decir "ir una cosa al encuentro de la otra, encontrarse, coincidir"; mientras que el diccionario de la Lengua Española señala que la competencia es: "disputa o contienda entre dos o más sujetos, Rivalidad, Aptitud, Idoneidad.

En el área de la educación, pedagogía y currículo también se da una definición vinculada con temas de idoneidades, aptitudes, destrezas, talento y pericia de la persona. Rodríguez T. y Barros A., (2007) definen una competencia como:

**"Producto de sistematizar de forma específica y general un complejo conjunto de elementos a partir de conocimientos, habilidades y valores manifestados a través del eficiente desempeño profesional para la solución de problemas en los ámbitos de su profesión."**<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> BARROS, TEODORO y RODRIGUEZ T., FREDDY, Competencias ¿Engaños o Certezas?, 1ª Edición, 2007, p. 26.

**“Capacidad para emplear lo aprendido adecuadamente y de forma innovadora en la solución de situaciones con problemas y en la construcción en situaciones nuevas en un contexto consentido. Es la aptitud o capacidad de toda persona que debe ser desarrollada y potencializada, su acepción sería la capacidad para llevar a feliz término un asunto cualquiera.”<sup>6</sup>**

### **2.1.2 Origen de las Competencias**

Sergio Tobón (2006) en su obra “Formación Basada en Competencias”, señala que el origen de las competencias yace en la filosofía griega, debido a la naturaleza y el método del trabajo intelectual de los pensadores de la época.

Los temas eran abordados por los filósofos griegos desde problemas contextualizados que interrogaban la realidad, el ser y el hombre de una manera articulada.

---

<sup>6</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, Proyecto Educativo Institucional, 2005, p. 15 y 72.

### 2.1.2.1 Origen Científico

El ámbito de lo cognitivo y los estándares curriculares son parte de la ciencia cognitiva, la misma que viene consolidándose a inicios de la década de los ochentas.

“La ciencia cognitiva tiene su origen en la Psicología Genética iniciada por Piaget (seguido después por J. Dewey, H. Wallon y A. Merani) en donde da a conocer los estados de desarrollo de la inteligencia de los niños. Surgiendo a futuro la Psicología Constructivista (Bruner, Kohlberg, Ausubel, Novak, Carretero...), que adentrándose en el campo de la Pedagogía, reconoce el papel activo del estudiante en el aprendizaje, como constructor de conocimientos y productor de sentidos, mediante el acceso progresivo y secuencial a una etapa superior de desarrollo intelectual, el aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje significativo”.<sup>7</sup>

“Estudios posteriores sobre la naturaleza de la inteligencia y sus funciones condujeron a la aparición de la Psicología Cognitiva (H. Gardner, R. Sternberg, R. Paul, J. Lave, E. de Bono, A. Riviere, R.

---

<sup>7</sup> MORALES GÓMEZ, GONZALO, Competencias y Estándares, Guía Teórica - Práctica para el Trabajo Pedagógico en Clases, 3era Edición, 2004, p. (7-8).

Puche, L. B. Resnick...), que se ocupa una tarea en el ámbito operacional de la ocupación respectiva. Además de los conocimientos y habilidades propios de cada caso”.

La **comprensión** constituye la clave para que el trabajador encuentre la respuesta y solución ante un problema, el comprender su trabajo y el medio en donde se desempeña teniendo iniciativa para resolver situaciones inesperadas y cuente con la capacidad de aprender constantemente.

#### 2.1.2.2 Origen Social

El constante cambio y exigencia en temas de oficios así como nuevas habilidades, justifican la consideración de un enfoque educativo en lo laboral, que esté direccionado a que el individuo se concientice<sup>8</sup> en alcanzar resultados concretos muy bien identificados.<sup>8</sup>

**Competencia Laboral** implica dar respuesta a una demanda exigente, así como ejecutar una actividad, con **parámetros de desempeño** muy bien determinados por las empresas. Deben abarcarse **conocimientos** (Saber), **actitudes** (Saber Ser) y **habilidades** (Saber Hacer) de un individuo; es así, que una persona es considerada competente cuando:

---

<sup>8</sup> MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op Cit , 2004, p (7-8)

- sabe movilizar recursos personales (conocimientos, **habilidades**, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas.
- realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados".<sup>9</sup>

Desde un enfoque social las competencias han generado opiniones acerca de las prácticas de formación en diferentes niveles y dimensiones, dando origen a contextos de interacción social en la relación pedagógica innovadores. También da origen a otras lógicas del conocimiento, relacionadas con el acceso a éste introduciendo nuevas modalidades de formación.

Con las competencias cognitivas puede desarrollarse en el sujeto lo que se denomina competencias socio afectivas, que comprenden actitudes y disposiciones personales y profesionales, Así, por ejemplo, la participación, la responsabilidad, la tolerancia constituirán un sistema complejo de competencias que regularían el comportamiento o desempeño del sujeto en las relaciones de interacción.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Competencias Laborales. (s.f.). Recuperado de [http://www.th.usm.cl/wp-content/files\\_flutter/1253215645rrhh.pdf](http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf) el 27 de Marzo de 2014.

<sup>10</sup> MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op. Cit., 2004, p. (17-18).

El mundo de hoy exige una educación adentrada en desarrollar en los estudiantes, competencias respectivas para interactuar de una manera psicosocial en las sociedades modernas.

### 2.1.2.3 Origen Político

Con la puesta en marcha de políticas neoliberales por parte de la banca internacional en América Latina, entregaron un gran impulso en los países de la región, desarrollando competencias y estándares en los procesos de enseñanza para un efectivo aprendizaje de los estudiantes; planteando reformas educativas con el fin de formar mano de obra laboral más eficiente y competitiva.

Es importante entonces el pensamiento pragmático o poder del saber (Francis Bacon: "Saber es Poder"). Con razón escribió Jorge Brovetto, Rector de la Universidad de la República (Uruguay):

**"¿No está detrás de todo esto el concepto de que en definitiva el conocimiento es una mercancía que se compra y con la cual se obtienen bienes que conducen a un mejor nivel de vida y, en**

definitiva, al bienestar personal o grupal?" (UNESCO-1996: El destino de las universidades latinoamericanas)".<sup>11</sup>

### 2.1.3. Las Competencias en la Educación

Los parámetros y estándares que en la actualidad son la clave en el desarrollo y puesta en marcha de la calidad, competitividad y productividad de los sistemas en la educación superior, han sido acopiados desde décadas pasadas por universidades de prestigio mundial como Harvard, Oxford, entre otras.

Un ejemplo, lo constituyen los estudios desarrollados por estudiosos de la Universidad de Harvard durante los años 70s, como el profesor D. McClelland en donde ya existían evidencias de que los expedientes académicos (conocimiento adquirido) y los test de inteligencia (personal e intransferible) no eran suficientes para el pronóstico, confiable en la adecuación de las personas a sus lugares de trabajo ni para presagio de niveles o carreras profesionales de éxito.

Es así como el profesor D. McClelland se refiere a las competencias como unidad de medición alternativa para poder explicar lo expuesto

---

<sup>11</sup> MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op. Cit., 2004, p. (20-21).

anteriormente. Las competencias no se consideran características propias de las personas y tampoco son aspectos ajenos al conocimiento adquirido durante el ciclo de vida del individuo, al contrario nace y crece con él.

Educar en competencias es educar en conocimientos, no hay otro camino para educar, pero implica rediseñar los contenidos orientándolos hacia una formación de las personas en un sentido integral, estableciendo las bases suficientes para garantizarles tanto un desarrollo personal e intelectual como una empleabilidad en sintonía con las demandas del mercado laboral y de la sociedad del bienestar.<sup>12</sup>

BARROS, Teodoro y RODRIGUEZ, Freddy (2007), en su obra "Competencias" ¿engaño o certeza?, cita lo siguiente:

**"La realidad de dos docentes. Uno, tradicional y el otro innovador. El primero, no se actualiza, considera que lo que recibió en la Universidad es lo único que existe, como que el conocimiento se detuvo en un momento de la historia; improvisa sus clases, no planifica, ni realiza adaptaciones a la realidad del**

---

<sup>12</sup> SUÁREZ, A. (s.f.). La Formación en competencias: *un desafío para la educación superior del futuro*. Recuperado de <https://www.uco.es/organizacion/eees/documentos/normas-documentos/otros/La%20formacion%20en%20competencias%20MEC.pdf> el 27 de Marzo del 2014.

grupo de estudiantes se respalda solo en la experiencia de haber repetido tal práctica desde que inicio como docente.

El segundo docente realiza la planificación de su asignatura, articulando la filosofía de la institución, los perfiles de salida vinculados con el año inmediato superior e inferior y con el significado de la contabilidad en el desarrollo intelectual y en su vida práctica; prepara su clase, que incluye metodologías, recursos didácticos; plantea criterios e indicadores de evaluación. Informa a los estudiantes la planificación y hace público los criterios evaluados.

En sus clases los estudiantes disfrutan del aprendizaje; el docente domina los conocimientos científicos y su calidad humana es de alta calidez y respeto; permanentemente motiva, aun cuando hay dificultades, aplica metodologías activas, los estudiantes participan de manera individual y grupal, propicia espacio de reflexión sobre aspectos vitales de la vida, como el enamoramiento y los amigos tema de interés de los estudiantes.

¿Cuál de los dos Docentes es Competente? El segundo porque demuestra en la práctica el dominio de ser docente: sabe la

**asignatura que imparte tanto en conocimiento científico como en pedagogía didáctica y práctico; tiene habilidades y destrezas que le permiten saber hacer; saber estar, es decir, sus actitudes e intereses son positivas, proactivas y prácticas; busca y aplica los medios y recursos para poder hacer, es decir tienen voluntad y está motivado”.**

Este es uno de los casos que evidencia el significado de competencia, que como se puede constatar supera los enfoques tradicionales de descripción de objetivos, trabajar por contenidos, habilidades y destrezas. Las Competencias involucran resultados, conocimientos, habilidades y valores, como parte constituyente de un todo, pero que sirve para la vida, que se lo aplica, que se lo demuestra.

#### **2.1.4. Tipos de Competencias**

Las competencias son: biofísicas, cognitivas, socio afectivas, comunicativas, valorativas, estéticas, técnicas y espirituales.

#### 2.1.4.1. Competencias Biofísicas

**Coordinación**, ordena y clasifica los elementos que componen las actividades formativas en un centro escolar; buscando alcanzar con un mínimo de esfuerzo objetivos.

**Equilibrio**, condición del individuo en donde las funciones, fuerza y psique se encuentran armonía perfecta.

**Ubicación espacial**, lo relacionado al espacio.

**Expresión corporal**, instrumenta el cuerpo, de forma particular los gestos, posición del cuerpo y expresión del rostro, como elementos claves en la práctica del dramatizado.

#### 2.1.4.2 Competencias Cognitivas

**Analizar**, separar de un todo en cada una de sus partes, el cual constituye un proceso del pensamiento y un método esencial de estudio.

**Sinterizar**, implica coordinar en una totalidad diversos elementos dados de forma separada e individual.

**Inducir**, operación mental que consiste en pasar de la constatación de varios hechos particulares a la ley de todos los hechos del mismo género.

**Deducir**, operación que consiste en concluir de una o varias proposiciones dadas otra proposición que es la consecuencia lógicamente necesaria.

**Percibir**, proceso de recogida y tratamiento de la información almacenada por los sentidos, mediante el cual el organismo adquiere conocimiento del mundo.

**Observar**, la investigación de los caracteres distintivos de una cosa. Y, por esto, el primer momento de todo conocimiento científico.

#### 2.1.4.3 Competencias Comunicativas

**Escuchar**, es prestar atención a lo que se oyó; implica acatar una orden.

**Hablar**, expresa un pensamiento a través de la palabra.

**Leer**, es interpretar en voz alta o mentalmente un texto escrito.

**Escribir**, representa las palabras mediante signos trazados sobre papel u otro soporte, trazar las notas y los signos musicales en un pentagrama.

#### 2.1.4.4 Competencias Valorativas

**Emitir juicios**, es dar ideas personales, emitir comentarios, opinar sobre un tema, dar un criterio sobre un determinado tema.

**Asumir responsabilidades**, es cumplir con las obligaciones, enfrentar problemas, asumir el daño que el sujeto ha causado por exceso o defecto de su conducta, ser una persona inteligente y capaz para asumir su personalidad.

**Ser ético**, tener buenas costumbres saber distinguir entre lo bueno y lo malo, aprender a reflexionar sobre la moral, ser correcto, dejándose guiar por los valores.

#### **2.1.4.5 Competencias Socio-Afectivas**

**Motivación**, es un estímulo que se da a alguien para el ejercicio de algo. Aquello que determina o condiciona la manera de actuar de un individuo o que rige su voluntad en un sentido o en otro.

**La solución de conflictos**, es un método de aprendizaje que se basa en la búsqueda por parte del alumno en la resolución de los problemas que plantea el profesor. Este método permite al alumno desarrollar sus capacidades intelectuales y no solo memorizar lo que se le enseña.

**Liderazgo**, función que realiza la persona que actúa como líder de un grupo, implica una relación desigual aceptada por los miembros del grupo.

**Autorregulación**, competencia que mi cuerpo, mi espíritu, mi alma la tengo muy controlada, ejemplo: fiesta, estudiar a las 5 a.m.

#### **2.1.4.7 Competencias Técnicas**

La competencia tecnológica es orientada hacia la acción, es saber. Decir; ahora bien, la tecnología acepta el conocimiento científico para resolver sus

problemas de acción. El papel de la tecnología dentro de la pedagogía se ha ido depurando y alejando cada vez de las máquinas y equipos para acercarse a los procesos y técnicas de una forma sistemática, racional y simbólica.

El modelo tecnológico consiste, según el profesor García Carrasco, en descubrir la normalidad en la acción respecto a tareas y menor nivel de generalidad, menos discutibles estaría mejor estructurada. La enseñanza programada se ha asociado comúnmente con las máquinas de enseñanza y más recientemente con las computadoras al grado tal de considerarse que la primera no puede realizarse sin la segunda tal confusión se debe en parte el propio Skinner, pero no es correcta dado que la enseñanza programada puede ocurrir sin el empleo de cualquier tipo de máquina.

#### **2.1.4.8 Competencias Espirituales**

**Sentido de trascendencia.** doctrina según la cual hay relaciones fijas de derecho o de verdad, que dominan los hechos sin depender de estos.

**Búsqueda de la verdad** , es universalmente válida pues lo que es verdad para un entendimiento no puede dejar de serlo para otro, por esto toda verdad en cuanto es verdad, es absoluta y nunca relativa; pues, siendo la

cosa que es al entendimiento o a los entendimientos solo corresponde respetarse las cosas tal cuales.

**Practica del bien**, la idea que puede realizarse y conducirse al éxito.

Toda doctrina que practica a la filosofía como análisis de la conciencia o que en general pretende inferir de la conciencia de los datos de la investigación filosófica o científica. La psicología espiritual es la que estudia los fenómenos psicológicos como productos de las facultades del alma.<sup>13</sup>

Para la actual propuesta que se pone a consideración, se propone las denominaciones de competencias siguientes:

- **Competencias genéricas**
- **Competencias específicas o profesionales**

#### **2.1.4.9 Competencias Genéricas**

Están vinculadas con actitudes y comportamientos laborales, son muy afines a los distintos ámbitos ocupacionales y profesionales. Constituyen ejemplos de este tipo de competencias: el trabajo en equipo, la resolución de

---

<sup>13</sup> MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op. Cit., 2004, p. (30-31).

problemas, la planificación de actividades, habilidades para negociación, emprendimientos, etc.

El disponer de este tipo de competencias, le permite al individuo adaptarse a distintos ambientes laborales. Para desarrollar las competencias genéricas es necesario incurrir en procesos sistemáticos de enseñanza aprendizaje, siendo importante entonces el rol que deben desempeñar las instituciones de educación.

#### **2.1.4.10 Competencias Específicas**

Están relacionadas con aspectos técnicos y exclusivos del oficio o la profesión, requiriendo por lo tanto un alto grado de especialización y son difícilmente transferibles a otros ámbitos. Un ejemplo de competencias específicas, lo es la operación o manejo de alguna clase de máquina especializada.

En la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento, las competencias genéricas están establecidas dentro del modelo educativo de Fuerzas Armadas, pero se requiere proponer nuevas competencias profesionales elementales y específicas para el caso del grupo de alumnos de las diferentes promociones que ingresan anualmente al Curso de Administración

Militar "Mando y Liderazgo" para emprender su calificación y aprobación para el ascenso respectivo.

## **2.1.5 Fundamentos de las Competencias**

### **2.1.5.1 Fundamentos Filosóficos**

De acuerdo a Sergio Tobón (2006) la filosofía griega es la base principal en el trabajo por competencias, debido a que en la antigua Grecia los asuntos importantes eran atendidos desde un enfoque cotidiano y bastante contextualizado, encontrándose coincidencias con la necesidad de plantear y de resolver problemas.

"En la Grecia antigua la reflexión sobre la sociabilidad está fuertemente unida a temas de la ética y de la política. El hombre virtuoso, de hecho, es capaz de vivir en sociedad ajustándose a valores éticos más elevados." De Ángelis (2006).

Se ha logrado descubrir que en lo referente a las relaciones y vinculaciones entre diversos temas y problemas que son articulados actualmente mediante saberes con disciplinas diferentes, las competencias articulan muy bien conocimientos. Se construyen basándose en la vinculación con lo social

mediante procesos de diálogo, y son flexibles, más que productos terminados; quizá sean cartas de navegación o procesos de habilitación.<sup>14</sup>

José Antonio Marina (citado por Rafael Robles)<sup>15</sup> nos introduce a un concepto innovador cuando pretende defender la competencia filosófica, “que ha sido una de las creaciones más importantes de la cultura humana, y que permite comprender el sentido de todas las demás”, por lo que la actitud crítica propia de la filosofía es formadora del pensamiento humano.

El aprender a pensar es un tema vinculado al concepto de competencias, pues están implícitos los conocimientos y guarda relación con la reflexión y la crítica asociada con la filosofía. Hoy en día ante el avance vertiginoso de la información, es importante preparar al individuo para que sea capaz de analizarla, seleccionando y discriminando fuentes y datos, promoviendo la creatividad para solucionar problemas.

Desde el punto de vista filosófico el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas orienta a la formación de profesionales capacitados moral,

---

<sup>14</sup> MERCADO HORACIO & PALMERÍN MARISOL (s.f.). La educación superior en el siglo XXI basada en competencia. Recuperado de [www.didactica.umich.mx/.../Horacio%20Mercado%20y%20Marisol%20Palmerin.doc](http://www.didactica.umich.mx/.../Horacio%20Mercado%20y%20Marisol%20Palmerin.doc) el 30 de Marzo del 2014.

<sup>15</sup> ROBLES RAFAEL (s.f.). Competencias básicas en filosofía. Recuperado de [www.rafaelrobles.com/.../index.php?...Competencias\\_basicas\\_en\\_filosofia](http://www.rafaelrobles.com/.../index.php?...Competencias_basicas_en_filosofia) el 02 de Abril del 2014.

intelectual, física y técnicamente, a fin de afrontar las diferentes situaciones que se presentan en la profesión militar.<sup>16</sup>

#### **2.1.5.2 Fundamentos Antropológicos**

La Antropología estudia al ser humano, su interacción con la sociedad, rasgos culturales, diversidad étnica, organización política, modos y relaciones de producción, manifestaciones religiosas, entre otras. Estos elementos desempeñan un rol determinante, por cuanto representan el ámbito social y económico, así como el cultural en el que debe desarrollarse el procesos de enseñanza y aprendizaje.

El ser humano necesita convivir en sociedad y para poder conseguir una relación integral y armónica con sus semejantes, necesita primero conocerse y valorarse como un ser psicosocial. De Ángelis (2006) manifiesta que las personas se constituyen así mismas cuando se relacionan entre sí, por lo que resulta importante formarlos no solo en el desarrollo de competencias laborales sino también en las competencias éticas y espirituales para su complemento.

---

<sup>16</sup> FUERZAS ARMADAS, Modelo Educativo de FF.AA (MODEFA), 2010.

Pozo y Pérez (2009) manifiestan que a través de la historia se han dado tres grandes invenciones relacionadas con las tecnologías de la información, y que han contribuido a cambios en la manera de pensar y relacionarse con la ciencia. Tales inventos lo son en su orden: la escritura hace unos 5000 años, siguiéndole la invención de la imprenta aproximadamente 500 años y por último, hace más de 50 años con la informatización de la ciencia.

Ante al avance acelerado de los cambios en ciencia e información, la enseñanza no puede quedarse relegada; no se puede impartir ciencia sin estar obligado a aplicar adecuadamente lo que se aprende obrando de manera ética en nuestro accionar de vida. De Ángelis y Zordan (2006) manifiestan que la formación moral no puede prescindir de su entorno y de la multiplicidad de condicionamientos: ambientales, históricos, culturales, orgánico y familiares.

Según el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, una de las principales implicaciones de la concepción antropológica en el quehacer educativo es que el modelo acoge la plurinacionalidad y pluriculturalidad, es además incluyente en aspectos de multicultural y multiétnica, respetando lenguas específicas, cosmovisiones y acervos culturales.

### 2.1.5.3 Fundamentos Epistemológicos

La Epistemología como parte de la filosofía aborda el estudio de la teoría, así como la fundamentación, métodos y valores del conocimiento científico que son importantes en el desarrollo de teorías y procesos de investigación. Estudia la evolución de conceptos y definiciones de competencias, dado que no se puede pensar que una competencia sea solamente una confrontación para alcance de ideales y de propósitos; la competencia aborda además una forma de comportamiento, un estilo de vida, el superarse y ser cada día mejor en todos los aspectos.

Se debe estar consciente de que debido al cambio permanente de la ciencia y de la tecnología ya sea como recurso o medio, se puede estar de acuerdo con lo señalado por Pozo y Pérez (2009), en que toda tecnología presupone una cierta metáfora en las concepciones epistemológicas del individuo a través del tiempo.

Un ejemplo de lo expuesto, lo es el Internet, pues nos mantiene informados, conectados – sea de una manera correcta o no – motivados, entretenidos y en desmedro de nuestra privacidad, pero al mismo tiempo puede ser una herramienta bastante útil en el ámbito del conocimiento. “internet se convierte

entonces de este modo en la metáfora meta cognitiva dominante de esta era.”<sup>17</sup>

Para Josefina Pimentel (2005), menciona que desde el punto de vista de la Epistemología de Piaget, cada teoría tributa a que surja otra de mayor elaboración que llena vacíos o lagunas. La garantía del progreso en la ciencias, reside en los vacíos o lagunas de cada teoría, y son estos los que finalmente nos mueven hacia la búsqueda de nuevos caminos para el encuentro de soluciones y explicaciones.

En la actualidad el modelo educativo con enfoque de competencias, tiene vacíos o lagunas que deben suplirse tomando en consideración las necesidades de la institución educativa que esté interesada en su aplicación y también de acuerdo a los perfiles profesionales del o los estudiantes que queremos formar.

Se debe tomar muy en cuenta el contexto de aplicación para el modelo, pues no es lo mismo la realidad de una entidad fiscal o pública con una particular o privada; de igual manera si el sujeto del aprendizaje es un joven o un adulto y en nuestro caso no es lo mismo el ámbito militar o castrense al de una empresa.

---

<sup>17</sup> POZO J., PÉREZ M. Y OTROS, *Psicología del aprendizaje universitario: La formación en Competencias*, Ediciones Morata, Madrid, 2009.

Morin (1999) plantea que “conocer y pensar no es llegar a la verdad absolutamente cierta, sino dialogar con la incertidumbre”, debemos como educadores plantearnos si los estudiantes a nuestro cargo están preparados para tratar de ir en búsqueda de la verdad y enfrentar la incertidumbre.

Estamos llamados como docentes a permanecer en vanguardia de los cambios y transformaciones, asumiéndolos y actuando como científicos frente a una nueva teoría; buscando la evidencia de ésta y reconocer que pueden existir limitaciones en la anterior, tomando muy en cuenta que una teoría será mejor cuando contribuya a la interpretación de un mayor número de problemas o situaciones.

#### **2.1.5.4 Fundamentos Pedagógicos y Andragógicos**

La **pedagogía** señala los principios, leyes y fines universales que son considerados como parte importante de la ciencia educativa, esta fundamentada por desarrollo de lo intelectual, los afectos, volitivo, psicomotor en las dimensiones: personal y social.

La **Andragogía** desde la teoría promueve situaciones de aprendizaje en los adultos, valiéndose de estrategias metodológicas específicas para lograr en el adulto su autorrealización, así como su transformación en el contexto en el

que se desenvuelve. La andragogía es ideal en el diseño curricular, pues permite dar respuesta a interrogantes como: ¿para qué?, ¿por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿cuándo? aprende el adulto.

Salas (2009) señala: la búsqueda de la práctica andragógica que responda a los retos actuales de la enseñanza, debe dirigirse hacia el alcance de la formación de competencias, mediante el enfoque constructivo u otro que apoye el cumplimiento de esas competencias. Lo expuesto hace suponer el protagonismo que debe tener el estudiante en la apropiación de su aprendizaje.

Resulta importante el descubrir y desarrollar competencias de tipo investigativo destinadas a la profundización de los saberes – saber, saber hacer, saber ser y saber convivir – buscando con esto el cambio de un estudiante receptivo a uno proactivo; motivando el aprendizaje mediante la retención del conocimiento, el entendimiento y el aprecio por la materia de estudio (Bonewell y Eisen, 1991; Johnson, Johnson y Smith, 1991; Mckeachie, 1999; Meyers y Jones, 1993). Para Susana Barco<sup>18</sup>, el accionar educativo constituye un proceso en el que la enseñanza materializada en la práctica docente, se convierte en una estrategia bastante útil en el juego de

---

<sup>18</sup> BARCO DE SURGHI, SUSANA, Y PÉREZ, V., La intervención docente, la transposición didáctica y el conocimiento escolar. Fundamentos – Documentos de trabajo. Programa de Capacitación para Docentes de 3er. Ciclo de EGB y E. Documento base N°1. Universidad Nacional de Mar del Plata. Documento de la Especialización en Docencia Universitaria, UNSL, 1999.

lo que tanto docentes como estudiantes consideran como saberes importantes.

De acuerdo al Modelo Educativo vigente de FF.AA, lo pedagógico y andragógico están vinculados al tema de competencias, en donde el militar relaciona su desempeño con la aplicación de lo que debe hacer y saber. Es aquí donde la andragogía, permite que el militar se enfrente con experiencias, saberes, habilidades y destrezas que muchas veces deben ser reaprendidas a partir del trabajo grupal, trabajo colaborativo y en equipos que son sus estrategias metodológicas principales.

#### **2.1.5.5 Fundamentos Psicológicos**

La psicología educativa contemporánea debate dos posturas epistemológicas: una perspectiva que manifiesta que el docente actúa como transmisor de un contenido enviado hacia aprendices pasivos receptivos, en donde el modelo de enseñanza exitoso tiene que ver con la transmisión eficiente del contenido a enseñar. La segunda supone un rol de participación más activo del sujeto que aprende, concibiendo el aprendizaje como la construcción activa de significados.

Las dos perspectivas expuestas en el párrafo anterior, conllevan a otros abordajes de enseñanza y de aprendizajes con estilos y enfoques de estrategias diferentes que privilegian la relación con el sujeto aprendiz y el conocimiento. De acuerdo a este enfoque el rol del docente será el de enseñar a pensar y actuar, no limitarse únicamente a entregar información sin antes proporcionar mecanismos que refuercen el aprendizaje.

Para Cowling y James (1997), el concepto de competencias se lo valora tomando en consideración los requerimientos de los seres humanos para atender y dar solución a situaciones de su convivencia laboral. Las competencias desde su concepción psicológica son entidades más amplias y difusas que los constructos psicológicos tradicionales.

En referencia a lo expuesto por Rodríguez en su trabajo respecto a la selección efectiva del personal por competencias, manifiesta éstas incluyen, los constructos psicológicos tienden a separar (a sabiendas de la artificialidad de la separación): lo cognitivo (conocimientos y habilidades), lo afectivo (motivaciones, actitudes, rasgos de personalidad), lo psicomotriz o conductual (hábitos, destrezas) y lo psicofísico o psicofisiológico (por ejemplo, visión estroboscópica o de colores). Siendo importante en este contexto, enfatizar que los atributos o rasgos de la personas, en las competencias, son claramente contextualizados, es decir, que para ser

observados, será suficiente que la persona permanezca en el contexto del ejercicio de un trabajo o actividad específica.<sup>19</sup>

Considerando la concepción psicológica de un modelo formativo basado en competencias, es importante enfatizar en su carácter holístico. *Lo holístico tiene relación con la integración de un conjunto de dimensiones, rasgos y características psicológicas que integran no solo aspectos cognitivos y afectivos, sino también el carácter transformador y activo de la conciencia.*<sup>20</sup>

Al surgir las competencias como una necesidad para el incremento de la productividad y rentabilidad por parte de las empresas, David McClelland durante la década de los setentas determinó que las calificaciones escolares en conjunto con las pruebas tradicionales destinadas a la medición de conocimientos y de aptitudes, no son un buen referente para el mundo laboral.

Al contrario, mediante comparación de las competencias que adquiere y posee un trabajador exitoso en relación con otro, constituyen un buen referente de comparación y evaluación.

---

<sup>19</sup> RODRIGUEZ, NELSON, Selección efectiva de personal basada en competencias, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela, Psico Consult C.A., 1999.

<sup>20</sup> Definición (s.f.). Carácter Holístico. Obtenido de [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel\\_efe/i.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/i.htm) el 02 de Abril del 2014.

El Modelo Educativo vigente de FF.AA, en el aspecto psicológico considera al ser humano como un ser de 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 al militar en la formación de su carácter y personalidad; generando espacios sociales para el ejercicio de su inteligencia emocional.

#### **2.1.5.6 Fundamentos Ambientales y Ecológicos**

La relación entre los organismos vivientes con su medio ambiente físico y biológico es lo que le corresponde el estudio de la Ecología. Mario Osorio, en su trabajo acerca de la ecología, menciona que cuando un recurso compartido empieza a ser escaso, los organismos compiten por él y sobreviven únicamente aquellos que lo hacen correctamente. Todos los animales mantienen una desarrollada estructura de organización social por medio del cual se distribuyen recursos como el hábitat, alimento y la pareja con aquellos miembros dominantes de la población.

Todas estas interacciones competitivas son expresadas como un dominio social, en donde los individuos dominantes excluyen a los subdominantes de los recursos. Otra forma de exclusión es en la que los individuos dominantes

dividen el hábitat en espacios excluyentes que ellos se encargan de custodiar, dando como resultado el reparto de recursos hacia la comunidad cuando cada uno de los miembros compite entre sí.

La idea de abordar esta referencia, es que se debe reflexionar que nosotros como seres humanos, también formamos parte de un hábitat o ecosistema con organización social también desarrollada. Hay que preguntarse si: ¿Somos equitativos en el reparto de recursos?, ¿Estamos excluyendo a ciertos grupos de la población?, ¿Somos dominantes socialmente?

Un segundo aporte relacionado con el concepto de ecología y que tiene vinculación actualmente con la empresa, corresponde al de sistema y su organización. "La organización es un sistema que consta de un número de partes interactuantes y ninguna de ellas es más que las otras en sí"<sup>21</sup>.

Los sistemas de acuerdo a su naturaleza se clasifican en cerrados o abiertos. Un sistema cerrado es aquel que no realiza interacción alguna con el entorno o medio ambiente que le rodea, debido a que son cerrados a cualquier influencia; mientras que un sistema abierto si presenta relación de intercambio con el entorno o medio ambiente.

---

<sup>21</sup> OSORIO, MARIO ANDRÉS (s.f). "La Ecología" Recuperado de [www.monografias.com](http://www.monografias.com) el 10 de Abril del 2014.

Lo expuesto en el párrafo anterior, se lo puede asociar con una organización empresarial, pues corresponde a un sistema creado por las personas y mantiene interacción con su entorno, como por ejemplo: clientes, proveedores, competidores, entidades sindicales, etc. Todos estos temas son importantes considerarlos cuando se definen planes y programas de estudios con sus competencias, pues no se puede pensar en sistemas aislados.

El militar alumno del ESCAPE no es distante de esta temática, pues está vinculado por su profesión al conocimiento de la flora y fauna terrestre y marina. Se debe concienciar al tripulante alumno acerca de su responsabilidad en la explotación de los recursos.

### **2.1.6 Modelos Pedagógicos**

Una gestión basada en el enfoque de competencias, supone una reforma integral de la educación que debe ofrecer toda institución educativa. El paradigma tradicional de la educación consistía en la reproducción con repetición de contenidos, muchas veces considerados importantes por los docentes.

La clase según el modelo de educación tradicional, suponía un esquema rígido y muy disciplinado; el centro del accionar educativo era el maestro. En

consecuencia, se requería que el docente sea una especie de enciclopedia que acopie una gran cantidad de conocimientos.

La estructura curricular de cada materia tenía su propia dimensión en la disciplina o área a la que se pertenecía, por lo que evitaba interferir con las demás asignaturas, concibiendo un aprendizaje a manera de parcela. En América Latina, la educación estaba bajo la responsabilidad de la Iglesia, transmitiendo como es de suponerse, su propia doctrina basada en normas de comportamiento y de convivencia, que tenían que aprenderse y ser aplicadas sino se deseaba ser castigado.

Existía una limitante en la aplicación de conocimientos, pues se carecía de lo necesario para su impartición en cuanto a laboratorios y modernas ayudas visuales para recrear situaciones, siendo el pizarrón junto con la tiza, lápiz y el papel con lo que se contaba para poder trabajar.

El número de egresados como bachilleres era bajo, de allí la importancia y relevancia del título; pues no todos accedían a una educación superior en una universidad. Pero el bachiller debía aprender a trabajar y adaptarse en la empresa donde fuera, debido a que no poseía una formación técnica; en la educación tradicional se hacía mucho énfasis en el saber y también el saber ser.

En los comienzos de los años setentas se empieza a potenciar la capacidad del trabajador, requiriendo bachilleres en disponibilidad de trabajar apenas han egresado de la secundaria; siendo este escenario la oportunidad para que la formación técnica alcance su auge. Se empezaron a crear carreras técnicas en ramas del comercio y administración, como también en mecánica, electricidad, entre otras.

También empiezan a aparecer corrientes nueva en la rama educativa y de formación, siendo las más relevantes:

- a. **La escuela Activa:** surge durante el siglo XIX en Europa, teniendo como exponentes a Rosseau, Pestalozzi, Froebel, Dewey, Montessori y Decroly entre otros. Todos ellos señalaron que el quehacer educativo, debe responder a principios y postulados de la necesidad, el deseo, la disciplina interior, espontaneidad y la libertad por parte de los estudiantes.

El método de la escuela activa, corresponde a la investigación espontánea de la verdad y la iniciación en el trabajo. La escuela no solo se limitó a enseñar, sino también a tender y a dar solución a los problemas sociales.

En la escuela Activa el estudiante representa el centro de la actividad educativa y se tiende a aprender haciendo, pues el rol del profesor, es un guía-facilitador del aprendizaje. Se hacen uso de todos los recursos necesarios para convertir el aula de clases, en un espacio de trabajo dinámico y de creatividad.

Las actividades en la escuela Activa pueden extenderse a museos, bibliotecas, exposiciones y otros sitios de interés; la evaluación es individual, cualitativa e integral.

- b. **El Constructivismo:** busca en descifrar si la realidad se descubre o se construye, se fundamenta en que el ser humano está capacitado para conocer, comprender y llegar a conclusiones verdaderas sobre la realidad. Realidad que no puede conocerse, únicamente es nuestra experiencia sobre ella.

Se asume de que la realidad es una construcción humana, de acuerdo a este modelo el conocimiento no puede ser enseñado. El aprendiz construye por sí mismo su conocimiento y en muchos casos se descartan las teorías y conocimientos ya demostrados para que el aprendiz los obtenga por sí mismo.

El constructivismo recoge de la pedagogía activa la idea de conectar el aprendizaje con la experiencia del estudiante, buscando conseguir un aprendizaje significativo. Se fundamenta en las ideas de Piaget: "el individuo debe construir por sí mismo el conocimiento a partir de la acción y de la experimentación que le permitan desarrollar esquemas mentales, modificados por los procesos complementarios de asimilación y acomodación".<sup>22</sup>

En el constructivismo, es el alumno el actor y evaluador de su aprendizaje. El docente es preparador de las actividades y experiencias de los estudiantes, los recursos son la vida real, el laboratorio de estudio representa el estudio de campo e investigación. En cuanto a la evaluación, todo es válido y correcto, se evalúan procedimientos y se considera el ritmo de los estudiantes.

- c. **Enfoque Socio crítico:** hace recopilación de experiencias de la escuela activa y del constructivismo. Reconoce la importancia del estudiante como centro del aprendizaje y considera sus múltiples dimensiones como ser humano. Para Giné (1998), "el aprendizaje consiste en un proceso dinámico e interactivo que nada tiene relación con una copia idéntica de los contenidos enseñados, sino que al

---

<sup>22</sup> Curso para docentes, Modelos Pedagógicos. Teorías, Grupo Santillana S.A., Ecuador, 2009.

contrario, su interiorización supone una elaboración personal y única, cada vez más compleja”.

Resulta oportuno y además de interés lo manifestado por Ausubel, al expresar de que no se puede hablar de construcción del conocimiento, sino de construcción de significados; producto de la interacción entre conocimiento socialmente construido y las estructuras cognoscitivas del aprendiz: surgiendo entonces la idea de un aprendizaje significativo.

Se considera entonces que el enfoque socio crítico es el que mejor se adapta al desarrollo de competencias, debido a que presenta varios propósitos bien definidos para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para la vida, destinadas a la formación integral.

“El enfoque socio crítico pretende dar al alumno los fundamentos teóricos, tomados de las ciencias, ampliando su comprensión y dominio del saber disciplinar y su capacidad para investigar u operar en cada disciplina”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Curso para docentes, Op. Cit., 2009, p 39.

Esta teoría considera al profesor como mediador, basado en las ideas de Vygotsky. Él es quien propone la existencia de una zona de desarrollo próximo, en el que el alumno se encuentra con un estado de conocimiento en su actual zona de desarrollo afectivo, pero debe existir la labor de un mediador que lo guíe hacia una zona de desarrollo superior, siendo este mediador, el propio maestro.

Cuando el aprendiz adquiera el dominio propio, entonces podrá realizar las acciones de una manera autónoma. El profesor es más responsable ahora y su rol es muy relevante, toda vez que se constituye en un mediador y orientador de todos los aprendizajes; el alumno es el centro del aprendizaje pero también es comediador del aprendizaje hacia sus compañeros.

Los recursos son obtenidos del propio estudiante y se hace mucho énfasis en el empleo de material bibliográfico. En lo que se refiere a la evaluación, se considera tres dimensiones: cognitiva, procedimental y actitudinal; la misma de describir y explicar el nivel de desarrollo del estudiante en cada instante, favorece la reflexión y metacognición y se introducen los conceptos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Las competencias nos permiten emplear cualquier modelo pedagógico que posibilite su desarrollo, pero se sugiere referirse en el enfoque socio crítico,

debido a que el aprendizaje significativo según Pozo (2009), facilita la generación o transferencia en mayor medida que el aprendizaje repetitivo e incrementando la probabilidad de ser capaces de recuperar y usar esos conocimientos en nuevas situaciones.

Para ello será muy importante relacionar los contextos en donde cada individuo habita, aprende y trabaja. Este desafío que se plantea el docente, es por tanto, como preparar los contextos de aprendizaje junto a las actividades y proyectos para que conformen un espacio colmado de conocimiento compartido, porque de la riqueza de ese escenario depende, en gran medida, la calidad de las competencias que el aprendiz pueda desarrollar para desenvolverse en dicho contexto. Pérez Gómez (2008)

El docente debe estar capacitado y muy motivado para ir más allá con sus alumnos, pensando qué metodología le resulta mejor para alcanzar un aprendizaje significativo.

Consideramos que la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento, aún trabaja por objetivos y el proceso de enseñanza aprendizaje es tradicional; siendo el conductismo una realidad y está soportado por la necesidad de cumplir con las leyes y reglamentaciones que exige la doctrina militar.

## 2.1.7 Perfiles de Docente y Alumnos

### 2.1.7.1 Perfil del Docente

Los docentes del presente en contraste con el docente del siglo pasado, además de conocimientos básicos y de instrumentos para disciplinar la clase, debe contener una serie de atributos que desarrollen en los estudiantes las competencias respectivas.

El docente debe desempeñar un rol de mediador en la generación y traslado al siguiente nivel de los aprendizajes significativo. De acuerdo a Tobón (2006) debe contener las cualidades siguientes:

- Acordar con los estudiantes la formación de sus competencias tomando en cuenta las expectativas y requerimientos socio ambientales y laborales.
- Orientar a los estudiantes para que se auto motiven y tomen conciencia de su plan de vida y auto realización.
- Asignar actividades con sentido para los estudiantes, guiar en la consecución de recursos para realizar las actividades sugeridas.
- Orientar a los estudiantes para que construyan las estrategias en cada uno de los saberes de las competencias.

Las competencias básicas que debe contener un docente son:

- Trabajo en equipo.
- Comunicación efectiva.
- Planificación y Evaluación de procesos educativos.
- Orientación y liderazgo en procesos de mejora continua tanto en la vida personal como en el trabajo.

Gagliardi (2008) señala que:

**“Un buen profesor es aquel que se ocupa de cada alumno guiándolo y orientándolo para que pueda desarrollar sus competencias profesionales y pueda construir algunos de los conocimientos necesarios para su formación. No es sólo un mero transmisor de conocimientos.”**

La Escuela de Calificación y Perfeccionamiento en la actualidad, no dispone de un plantel docente de planta. El grupo de docentes tiene pleno dominio y conocimiento de las materias que imparten, debido a que la practican diariamente en cada una de sus sesiones de trabajo; pero difícilmente cumplen con el perfil de un docente por competencias.

Si bien es cierto, se está contribuyendo por parte de la institución al desarrollo de cursos y programas de capacitación para poder cumplir con tal requerimiento, surgen otras falencias como el limitado número de personal conocedor del tema de control y la supervisión del ejercicio docente.

### **2.1.7.2 Perfil del Alumno**

Tradicionalmente en la educación del alumno, se tenía un perfil diferente del requerido por la formación en competencias. El alumno del pasado siglo, era considerado como un banco receptor de conocimientos, exigiéndole la repetición y memorización de los contenidos de las asignaturas, acompañado muchas veces de pasividad. Se daba prioridad al “saber”.

Hoy en día las características que debe contener un estudiante, van mucho más allá de la memorización. Aunque en algunas asignaturas sigue siendo importante memorizar, pues seguirá siendo la evidencia de probar que se sabe alguna cosa, se busca desarrollar y cultivar otras habilidades y destrezas.

**“La escuela debe contribuir a que los estudiantes se conviertan en agentes definitivos de su propia vida, también a que diseñen sus propios ejes de sentido que orienten su comprensión y su**

**acción, su conocimiento, sus capacidades, sentimientos y conductas en torno a proyectos de vida.”<sup>24</sup>**

Toda persona requiere desarrollar competencias y capacidades mínimas para mejorar su condición de vida dentro de una sociedad que demanda exigencias. Las cualidades humanas atribuibles a todo educando, deben estar relacionadas con su conocimiento, razonamiento práctico, imaginación, perseverancia, respeto, dignidad, reconocimiento e integridad emocional y física, entre otras consideraciones.

La formación de los estudiantes debe contribuir en los siguientes aspectos:

- Necesidad de aprender y de superarse para seguir creciendo en todo aspecto y adquirir nuevas competencias.
- Creatividad para comprender y enfrentar problemas personales y de la sociedad.
- Ingeniar emprendimientos que les permita aplicar sus conocimientos no solo como trabajadores, sino como pequeños y medianos empresarios.
- Autonomía para dejar de ser solo trabajadores que cumplen órdenes y que necesitan estar supervisados permanentemente, buscando

---

<sup>24</sup> GIMENO, JOSÉ, *Educación por Competencias ¿Qué hay de nuevo?*, Ediciones Morata, Madrid, 2009.

oportunidades para poner a prueba sus talentos frente a desafíos laborales.

La Escuela de Calificación y Perfeccionamiento recibe al personal de tripulantes de la Armada habilitado para hacer el curso de ascenso al siguiente grado superior, este grupo de tripulantes corresponden a Cabos y Sargentos en los grados Segundo y Primero.

Algunos de ellos no cuentan con los conocimientos suficientes en determinadas materias del curso, por lo que es necesario de que en los niveles iniciales previos al comienzo del curso de calificación, se realice una efectiva selección del personal de estos tripulantes y así poder desarrollar mayores competencias en ellos de una manera integral.

### **2.1.8 El Currículo**

El concepto de "currículum" es, probablemente, uno de los más controvertidos de todos los que normalmente se encuentran en cualquier análisis disciplinar de la educación desde que en 1918 apareció dando nombre al libro de Bobbitt **The Curriculum**.

Los intentos que hasta ahora se han llevado a cabo para sistematizar su sentido nos han devuelto un considerable número de concepciones y acepciones en pugna, cada una de ellas, como afirma Tañer y Tañer (1975, p.5), portadora de una visión socio-política específica sobre la educación, así como del conocimiento, del cambio social en general, del estudiante, y, por supuesto, de la escuela; o, más suavemente, como indica Jackson (1992, p.12) “piezas de argumentos”, es decir, “estructuras retóricas en las que se inserta la definición para persuadirnos del valor de algo en particular en los acontecimientos educativos”.<sup>25</sup>

#### 2.1.8.1 Concepto de Currículo

Zais (1976) señala que el término “currículum” es usado ordinariamente por los especialistas de dos maneras: 1) para indicar un “plan” para la educación de los alumnos/as; y 2) para identificar un campo de estudios; y añade:

**“El currículum como un plan para la educación es calificado como un Currículum o el Currículum. Pero como campo de estudio, al igual que muchos campos especializados, es definido tanto por el aspecto concreto del que versa (su estructura semántica), como por los procedimientos de investigación y**

---

<sup>25</sup> ANGULO, R., JOSÉ FÉLIX (1994). ¿A qué llamamos currículum?. Recuperado de <http://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/PPP-DC-Angulo-Rasco-A-que-llamamos-curriculum.pdf> el 03 de Abril del 2014.

**práctica que utiliza (estructura sintáctica)” (Zais,1976, p. 3-4).**

En el primer sentido, el concepto de currículum adquiere inevitablemente un significado prescriptivo. Currículum es, entonces, aquello que debe ser llevado a cabo en las escuelas, es el plan o la planificación, por la cual se organizan los procesos escolares de enseñanza/aprendizaje.

En el segundo sentido, el currículum es tratado como un fenómeno digno de ser estudiado; como una región disciplinar que se nutre de la investigación de cualquiera de las vertientes en las que como fenómeno el currículum se presente (Gimeno y Pérez, 1983; Schubert, 1982).

Por su parte Luis Carrasco Rodríguez, en su trabajo de investigación sobre “Análisis y Evaluación Curricular”, realizado en el 2007 en la universidad de México “Americana del Norte”, señala que es un conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral del estudiante; es la especificación de las intenciones educativas, permitiendo guiar las acciones de los docentes.

Para Ralph Tyler, el currículo son todas las experiencias de aprendizaje planeadas y dirigidas por la escuela para alcanzar sus metas educacionales.

Existen muchas acepciones de varios autores acerca de Currículum, siendo muy difícil señalar algún concepto como único. Razón por lo que en el diccionario educativo Océano 2 (1998), se cita a J. F. Angulo quien señala: "Probablemente por ello resulte vano esperar alcanzar algún día la definición definitiva del concepto de Curriculum" (p. 772).

Analizados los conceptos citados, me permito señalar que se pueden encontrar coincidencias con dos de las acepciones sobre currículo como son: Educadores Siglo XXI y el de Luis Carrasco, ambos abordajes definen convenientemente su propósito como lo es la formación integral del estudiante.

En realidad el currículo no es un conjunto de contenidos como erróneamente se lo ha conceptualizado muchas veces, sino que va mucho más allá, por ejemplo, si se refiere solamente a contenidos responde solamente a la interrogante ¿Qué enseñar?, y no es así porque tiene que responder también a ¿Cómo enseñar?, ¿Cuándo enseñar?, ¿Qué evaluar?, ¿Cómo evaluar?, y ¿Cuándo Evaluar?.

### 2.1.8.2 Etimología

El término **currículo** se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de valuación que orientan el ejercicio académico. De esta forma, el currículo logra la previsión de las cosas que se realizarán para hacer posible la educación y formación de los estudiantes.

Según Pedro Ernesto Sastoque Leal, currículo significa: Un sendero, una continuidad, una secuencia, el camino que se debe seguir para alcanzar los logros y las metas propuestas, el originario concepto se ha visto enriquecido por la historia, entendiendo que la construcción de ese camino, presenta varios componentes. Para otros autores, procede de la palabra CURSUS, que significa carrera, curso. Por tanto, currículum vendría a significar "carrerilla", "cursillo".

En la Edad Media el currículum estaba integrado por el "trivium" (tres vías, caminos, cursos), el "cuadrivium" (cuatro vías), estudios previos (Facultad de Artes) a las cuatro facultades mayores: Derecho, Cánones, Medicina y Teología. Esta estructura curricular se mantuvo en las universidades europeas hasta el siglo XVIII.

El concepto currículo o currículum ya no sólo guarda relación a la estructura formal planes y programas de estudio; sino como dice Luis Carrasco Rodríguez, también es un conjunto de criterios, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral del estudiante.

### **2.1.8.3 Fuentes Curriculares**

En el proceso educativo el currículo tiene un rol fundamental como ya se lo había mencionado anteriormente, y su importancia radica en su fin o fines, es decir en la transmisión de moldes culturales, formación en conocimiento; habilidades y competencia; promoción de los valores deseados en las nuevas generaciones y además, ser el medio que le da sentido al trabajo educativo en cualquier país; es decir, sin el currículo el proceso sería como un barco a la deriva.

Conocido es que los sistemas educativos en el mundo atraviesan crisis, unas más severas que otras, debido a que dichos sistemas no están respondiendo a las exigencias sociales, que están experimentando cambios de manera acelerada, y con ello cambian diariamente las necesidades educativas de los pueblos.

Todas esas necesidades insatisfechas en el ámbito educativo hacen que la calidad de la educación esté en entredicho. A todo esto surgen la educación para el cambio y la auto-enseñanza como alternativas, pero allí aparece otro problema, que los docentes o muchos docentes especialmente aquellos que tienen años ejerciendo la docencia se resisten al cambio.

#### **2.1.8.3.1 Fuentes Epistemológica**

La epistemología viene de Episteme que significa conocimiento, y de logos que significa estudio, de esta manera podemos decir que es la rama de la Filosofía cuyo objeto de estudio es el conocimiento. La epistemología, como teoría del conocimiento, se ocupa de problemas tales como las circunstancias históricas, psicológicas y sociológicas que llevan a la obtención del conocimiento, y los criterios por los cuales se le justifica o invalida. La epistemología encuentra ya sus primeras formas en la antigua Grecia primero en filósofos como Parménides o Platón.

Como fuente del currículo se refiere a las exigencias que imponen al diseño curricular las características propias de las disciplinas que se toman como referencia al seleccionar y organizar los contenidos.

#### **2.1.8.3.2 Fuentes Sociocultural**

El término sociocultural viene de las palabras "social" y "cultural"; lo social según la real academia española es: lo perteneciente o relativo a la sociedad. Se define sociedad como una agrupación natural o pactada de personas que se unen con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida; y lo cultural es el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.

Como fuente del currículo se refiere al conjunto de demandas que la sociedad realiza a un proyecto de formación determinada y tiene como finalidad adecuar a ese proyecto a las necesidades, valores y expectativas.

#### **2.1.8.3.3 Fuente Pedagógica**

La pedagogía viene de paídos que significa niño y de gogos que es igual a conducir, por lo tanto la Pedagogía es la conducción de los niños hacia el conocimiento, pertenece al campo de las Ciencias Sociales y Humanas. La Pedagogía estudia a la educación como fenómeno complejo y multireferencial, lo que indica que existen conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas que le pueden ayudar a comprender lo que es la

educación; ejemplos de ello son la Historia, la Sociología, la Psicología y la Política, entre otras.

A pesar de que se piensa que es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla, y a pesar de que la pedagogía es una ciencia que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la medicina, etc., es preciso señalar que es fundamentalmente filosófica y que su objeto de estudio es la "formación".

#### **2.1.8.4 Estructura del Currículo**

Con el propósito de garantizar el cumplimiento de los fines y objetivos, la estructura del currículo se ha constituido por referentes y componentes que se relacionan sistemáticamente. Esta estructura permite definir y organizar las prioridades respecto al contenido y los objetivos; es decir el "qué enseñar".

Así mismo en la definición de los procedimientos y actividades que se deben realizar para lograr el aprendizaje del estudiante; es decir el "cómo enseñar". También se define y organiza el "qué, cuándo y cómo evaluar, con el propósito de obtener información y saber: qué se debe corregir, cambiar o

reforzar. Por tal motivo la estructura del currículo es muy importante debido a que nada deja suelto, sino que todo está interrelacionado y sigue una secuencia lógica.

Hasta la actualidad han existido varios paradigmas o modelos educativos que han sido propuestas por varios exponentes de reconocida trayectoria, cuyos aportes en su momento fueron básicos y fundamentales para el proceso de enseñanza aprendizaje, pero con el paso del tiempo un modelo ha ido remplazando a otro, esto debido a los cambios sociales que se dan constantemente. Pero en América Latina el que mayor incidencia ha tenido es Tyler, quien hizo su aporte por la década del 50 y aún tiene vigencia en las propuestas curricular de los ministerios de educación.

El aporte de Tyler, no fue todo en lo que a teoría curricular se refiere, porque también han existido aportes más modernos como el de Cesar Coll como su obra "Psicología y Currículo en 1987, citado en la obra realizada por el convenio Andrés Bello, realizado por los países de Ecuador, Colombia y Bolivia en el año 2000 (p. 27). También enriquecen, el aporte de nuevas teorías como el aprendizaje significativo de Ausubel y de las modernas concepciones sobre inteligencia múltiple.

Es importante señalar la flexibilización de Coll que da la oportunidad para que el estudiante aprenda cosas o conceptos que no están en el currículo dando lugar a un aprendizaje más abierto, menos limitado que puede ser aprovechado mejor de mejor manera utilizando los diferentes medios de comunicación. Coll dice que todo aquello que se puede aprender son los contenidos que él los clasifica en: Conceptuales, Procedimentales y actitudinales. El currículo debe estar diseñado para responder a las necesidades o demandas sociales y debe tener dos núcleos (**Figura N° 1**).

**Figura N° 1. Núcleos del Currículo**



**Fuente:** Psicología y Currículo en 1987, César Coll

Un núcleo común obligatorio para que lo cumplan todas las instituciones educativas y el otro núcleo que es autónomo que contiene o expresa las

necesidades locales e institucionales. Esta estructura es lo que hace definirlo como un conjunto de saberes, competencias y valores básicos para el desarrollo social.

Finalmente cada institución educativa constituye su currículo específico en torno a su currículo contenidos y procedimientos.

#### **2.1.8.4.1 Contenidos**

El enfoque pedagógico actual define tres tipos de contenidos, que se dan simultánea e interrelacionadamente durante el proceso de aprendizaje, que son:

**Contenidos conceptuales (saber):** se refieren a tres categorías bien definidas:

1. Hechos: Son eventos que acontecieron en el devenir de la historia, como ejemplo el 30 de septiembre, el 11 de septiembre (caídas de las torres gemelas, etc.
2. Datos: Son informaciones concisas, precisas, sin rodeos. Ejemplo: el nombre del primer presidente del Ecuador, nombre de la primera mujer que sufragó en el Ecuador, las fechas de ciertos eventos, etc.

3. Conceptos: Son las nociones o ideas que tenemos de algún acontecimiento que es cualquier evento que sucede o puede provocarse, y de un objeto que es cualquier cosa que existe y que se puede observar.

**Contenidos procedimentales (saber hacer):** se consideran dentro de los contenidos procedimentales a las acciones, modos de actuar y de afrontar, plantear y resolver problemas. Estos contenidos, hacen referencia a los saberes "SABER COMO HACER" y "SABER HACER". Ejemplo: recopilación y sistematización de datos; uso adecuado de instrumentos de laboratorio; formas de ejecutar ejercicios de educación física, etc.

Un contenido procedimental incluye reglas, las técnicas, la metodología, las destrezas o habilidades, las estrategias, los procedimientos; pues es un conjunto de acciones ordenadas secuencialmente y encaminadas al logro de un objetivo y/o competencia.

**Contenidos actitudinales (ser):** estos contenidos hacen referencia a valores que forman parte de los componentes cognitivos (como creencias, supersticiones, conocimientos); de los contenidos afectivos (sentimiento, amor, lealtad, solidaridad, etc.) y componentes de comportamiento que se pueden observar en su interrelación con sus pares. Son importantes porque

guían el aprendizaje de los otros contenidos y posibilitan la incorporación de los valores en el estudiante, con lo que arribaremos, finalmente, a su formación integral.

#### **2.1.8.4.2 El propósito**

Plasmar una concepción educativa, la misma que constituye el marco teleológico de su operatividad. Por ello, para hablar del currículo hay que partir de qué entendemos por educación; precisar cuáles son sus condiciones sociales, culturales, económicas, etc.

Su real función es hacer posible que los educandos desenvuelvan las capacidades que como personas tienen, se relacionen adecuadamente con el medio social e incorporen la cultura de su época y de su pueblo.

#### **2.1.8.5 Características del Currículo**

El currículo legal, como norma que regula cada uno de los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo, ha de cumplir cinco características principales:

- Abierto: el currículo tiene una parte común al territorio nacional (65%-55% enseñanzas comunes o mínimas) y otra completa por cada una

de las comunidades autónomas con competencias en educación (hasta completar el 100%).

- Flexible: Se puede adaptar a la realidad del entorno del centro educativo y de los alumnos a los que va dirigido.
- Inclusivo: Existe una parte de formación común para todos los alumnos a nivel nacional, que cursen estas enseñanzas.
- Atiende a la diversidad: Permite incluir las diferencias o señas de identidad de cada comunidad autónoma.
- Profesor reflexivo: Un currículo con las características anteriores, debe dar como resultado la figura de un profesor reflexivo, guía y orientador.

#### **2.1.8.6 Ubicación del Currículo**

La sociedad es la que marca el rumbo, estableciendo para cada momento de su evolución histórica un tipo regulador de educación del cual no podemos apartarnos. La educación que necesita una sociedad de acuerdo a su sistema de valores, tipo de personas que espera que su escuela forme, la naturaleza de su cultura, las necesidades e intereses de sus individuos, etc., tendrá que determinarlo la misma sociedad y lo concretará en los planes o estructuras curriculares.

Toda educación tiene necesariamente su fuente en una interpretación del hombre y la sociedad. Es fundamental que las fuentes del currículo aparezcan de manera explícita en el producto educacional y el modelo adoptado para la elaboración del currículo.

Las fuentes del currículo son las convicciones respecto a lo que existe y respecto a lo que es de desear, las convicciones son interpretaciones de la realidad existencial y lo que es de desear son los valores; siendo éstos los que permiten definirlos y por lo tanto, es en ellos, en donde hay que encontrar la fuente primera de los proyectos educacionales. Los valores y las convicciones no están aislados, están vinculados entre sí por nexos lógicos, por lazos afectivos y por causas históricas.

Es en relación con estos sistemas de valores y de convicciones existenciales como se elaboran, de manera consciente y explícita, inconsciente o subyacente, los fines y objetivos educacionales; es la naturaleza de los valores la que determina la naturaleza de las necesidades de la sociedad o de la demanda del individuo.

### **2.1.8.7 Estándares Curriculares**

Los estándares curriculares son criterios que especifican lo que todos los estudiantes de educación preescolar, básica y media deben saber y ser capaces de hacer en una determinada área y grado. Corresponden estándares de calidad educativa, las descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de

aprendizaje deseados”. (Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares de Calidad Educativa, p.6).

#### **2.1.8.7.1 Propósito de los Estándares Curriculares**

El principal propósito de los estándares es guiar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de auto evaluación.
- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y auto evaluación.

- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo.
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación.
- Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos.
- Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.
- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

#### **2.1.8.7.2 Tipos de Estándares Curriculares**

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los estándares (**Figura N° 2**) constituyen el "deber ser" o metas curriculares de cada área y grado, que funcionan como referentes comunes para la práctica pedagógica y los procesos de evaluación interna y externa del aprendizaje.<sup>26</sup>

Los estándares propuestos aspiran a:

- Ser objetivos y básicos comunes por lograr
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

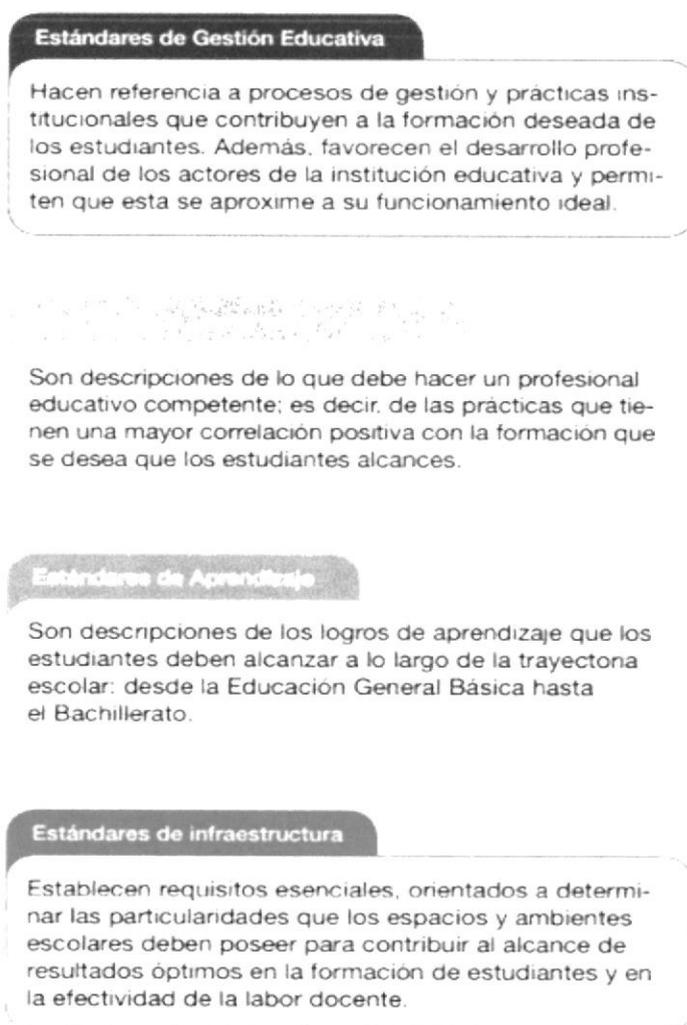
Los estándares son también competencias, pero de tipo cognoscitivo, es decir, dominio de los conceptos básicos de cada área (inicialmente de tres:

---

<sup>26</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR (2012). Estándares de Calidad Educativa [Versión Electrónica], *Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado, de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf) el 09 de Abril de 2014.

matemáticas, lengua castellana y ciencias naturales), junto con la correspondiente utilización o aplicación práctica de dichos conceptos.

## Figura N° 2 Estándares de Calidad Educativa



**Fuente:** Estándares de Calidad Educativa, Ministerio de Educación Ecuador

#### 2.1.8.7.2.1 Estándares de Aprendizaje

Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

- **Primer Nivel:** Al término de PRIMER AÑO de Educación General Básica.
- **Segundo Nivel:** Al término de CUARTO AÑO de Educación General Básica.
- **Tercer Nivel:** Al término de SÉPTIMO AÑO de Educación General Básica.
- **Cuarto Nivel:** Al término de DÉCIMO AÑO de Educación General Básica.
- **Quinto Nivel:** Al término de TERCER AÑO de Bachillerato.

En los estándares de cada área se proponen dominios del conocimiento, los mismos que expresan los núcleos del aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan a su vez procesos del pensamiento, a partir de la comprensión y de la aplicación de conocimientos esenciales.

- **Dominio del Conocimiento:** Son núcleos de aprendizaje esenciales de la ciencia que conforma cada área curricular; tiene un sentido abarcador e intentan dar cuenta de todos los aspectos principales de área.
- **Niveles de progresión:** Son intervalos que representan momentos característicos en el desarrollo del aprendizaje, que van de lo más complejo; están asociados a lo que se espera que la mayoría de los estudiantes aprendan en determinados años escolares.

Cada nivel comprende tres años escolares, a excepción del primer nivel que comprende el primer año de Educación General Básica. Los niveles de aprendizaje son:

- Inclusivos, es decir, un nivel superior implica un nivel anterior o inferior.
- Coherentes y relativamente homogéneos en complejidad, en virtud de las áreas curriculares.

- **Estándar de aprendizaje:** Son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel. Comprenden el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos (Forster y Master, 1996-2001). Especifican muy claramente los componentes que deben ser

enseñados y aprehendidos en cada dominio de conocimiento.

- **Componentes del estándar:** Cada estándar de aprendizaje se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo, que progresan de nivel a nivel:
  - Desarrollo de procesos del pensamiento (DP)
  - Comprensión de conceptos (CC)
  - Actitudes y prácticas (AP)
- **Ejemplos de desempeño:** Son muestras de todo aquello que los estudiantes hacen cuando se encuentran en un determinado nivel.

#### **2.1.8.7.2.2 Estándares de Desempeño Profesional**

##### **a. Estándares de Desempeño Profesional Docente**

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el empleo de una pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padre de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para Bachillerato.

- **Dimensión:** Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.
- **Estándar General:** Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.
- **Estándar Específico:** Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.
- **Indicador (nivel de desempeño):** Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

#### **b. Estándares de Desempeño Profesional Directivo**

Los estándares de Desarrollo Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima

organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Es importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a las personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

- **Dimensión:** Ámbito o área de acción de los directivos que tienen un objetivo concreto de la organización y gestión institucional.
- **Estándar General:** Descriptor macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben evidenciar en su desempeño.
- **Estándar Específico:** Descriptor concreto que permite la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.
- **Indicador (medios de verificación):** Trabajos, productos u otras muestras de desempeño, que permiten emitir juicios respecto a nivel de calidad alcanzado.

### 2.1.8.7.2.3 Estándares de Gestión Educativa

Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Así mismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Dentro de esto se espera que los agente educativos conozcan como: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y conozcan como negociar para llegar a acuerdos.

Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios.

- **Dimensión:** Ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo.

- **Proceso:** Conjunto de prácticas recurrentes o sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento educativo necesarias para alcanzar resultados de calidad.
- **Estándar:** Descriptores de los logros esperados o resultados que se pueden alcanzar.
- **Indicador:** Expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o, en este caso, del estándar establecido.

#### **2.1.8.7.2.4 Estándares de Infraestructura**

Están considerados como criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Son útiles para:

- la evaluación y la validación de la infraestructura existente;

- la planificación y toma de decisiones acerca de la implementación de los nuevos proyectos de infraestructura;
- distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas y los espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas.

Para ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

### **2.1.9 Sistema de Educación Superior de las Fuerzas Armadas**

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en el deseo de contribuir significativamente al mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la educación militar, elabora un **Modelo Educativo** basado en el Enfoque de Competencias, como un medio para lograr una **reforma educativa profunda**, hacia una educación centrada en el aprendizaje, que transforme el papel del docente y cambie radicalmente los procesos de planificación, investigación, ejecución y evaluación del diseño curricular de los cursos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación que se desarrollan en los centros de educación con que cuenta la Institución.

#### **2.1.9.1 Definición del Sistema de Educación Superior Militar**

En el contexto del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas se define al Sistema de Educación Superior Militar como un engranaje dinámico, constituido por cuatro subsistemas educativos militares: conjunto, terrestre, naval y aéreo, que interrelacionados entre sí, siendo mutuamente dependientes y coordinados armónicamente, forman, perfeccionan, especializan y capacitan al talento humano de la Institución para contribuir al cumplimiento de las misiones que la Constitución le asigna a las Fuerzas Armadas.

### **2.1.9.2 Educación Superior Militar de la Fuerza Naval**

La Educación Superior Militar de la Fuerza Naval está subordinada a la Dirección General de Educación y Doctrina de la Armada, cuya misión es “Administrar la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de los miembros de la Armada y de la sociedad; así como desarrollar y actualizar la doctrina institucional”. Las instituciones educativas que lo integran son:

#### **a. FORMACIÓN**

- ESCUELA SUPERIOR NAVAL
- ESCUELA DE GRUMETES
- ESCUELA DE INFANTERÍA DE MARINA

#### **b. PERFECCIONAMIENTO /ESPECIALIZACIÓN**

- ACADEMIA DE GUERRA NAVAL
- CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL
- ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO
- ESCUELA DE SUBMARINOS
- ESCUELA DE AVIACIÓN NAVAL
- ESCUELA DE ABASTECIMIENTO
- ESCUELA DE SANIDAD
- ESCUELA DE HIDROGRAFÍA

## CAPÍTULO 3

### 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Modalidad Investigativa

Este trabajo fue abordado con enfoque **fenomenológico**, en razón de que toma como referencia el desarrollo del currículo por competencias según su contexto. Contribuyendo así a la formación integral del Tripulantes alumno del curso Administración Militar "Mando y Liderazgo", apoyándolo y mejorando el proceso de enseñanza y aprendizaje manifestado en esta escuela de formación.

También se puede afirmar de que es **propositivo**, porque mediante el desarrollo curricular por competencias el docente logra interiorizar y automatizar su rol de orientador en el proceso de mediación pedagógica, para que el alumno /a aprenda a aprender, aprenda a ser, a prenda a hacer, aprenda a convivir, aprenda a emprender, aprenda a resolver sus problemas.

Es de **campo y descriptivo** porque permitió descubrir las necesidades, falencias, factibilidad de formulación de soluciones aplicadas acerca del tema

de competencias requeridas por el Tripulante alumno del curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" del ESCAPE.

## **3.2 Método de Investigación**

### **3.2.1 Método Científico**

Permite desarrollar la estructura del proceso de la investigación. Con la aplicación del presente método se analizó y planteó el problema, objetivos, hipótesis, variables, procesamiento estadístico, y, la pertinencia de incluir o no una propuesta a la investigación.

### **3.2.2 Método Empírico – Experimental**

Este método busca llegar a la razón del fenómeno controlando situaciones mediante la experimentación y la recolección de datos que permita establecer conclusiones válidas.

### **3.2.3 Método Inductivo – Deductivo**

"El inductivo es aquel que va de lo particular a lo general, de lo concreto a lo abstracto" es decir que a través del análisis, descompone un todo en sus

partes para formular principios, reglas y leyes, mientras que” el deductivo es el que va de lo general a lo particular, de lo abstracto a lo concreto” es así que a partir de la síntesis llega a la integración de las partes a la globalización.”<sup>27</sup>

### **3.2.4 Método Histórico – Lógico**

Con este método se exponen las experiencias en relación con la estructura del objeto de investigación, la concepción y desarrollo de su historia en la sucesión cronológica y las conexiones históricas fundamentales que han primado. Comienza con la investigación de acontecimientos personas, instituciones, empresas, corporaciones, etc., en relación a un determinado tiempo y lugar, recogiendo datos veraces, criticándolos y sintetizándolos orgánicamente hasta establecer la verdad histórica.

### **3.2.5 Método Analítico – Sintético**

Conlleva al análisis de hechos o fenómenos que guardan vinculación con la problemática, para establecer soluciones y alternativas prudentes en la investigación científica. Resulta oportuna su aplicación en el análisis de los elementos de la problemática actual que se desarrolla en la institución y en la

---

<sup>27</sup> SALCEDO, FRANCISCO LUCIO, AMARILIS LUCIO, ARACELI LUCIO, Mi proyecto de Investigación, 2011, p.39.

obtención de conclusiones y recomendaciones como producto del procesamiento de la información obtenida luego de la aplicación de los instrumentos seleccionados.

### **3.3 Estrategias Metodológicas**

Para el logro de objetivos propuestos se elaboró mecanismos para organizar el presente trabajo de investigación, los mismos son expuestos a continuación:

#### **3.3.1 Tipos de Diseño**

##### **3.3.1.1 Diseño Bibliográfico**

La investigación se remite a los datos secundarios elaborados por otras personas mismas que se encuentran en textos, folletos, revistas, artículos de prensa e internet.

##### **3.3.1.2 Diseño de Campo**

Según Yépez (2009) la investigación de campo es:

**“Es el estudio sistemático de los problemas, en el lugar en que se producen los acontecimientos con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir su ocurrencia.” (p.8)**

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se ratifica entonces que es una investigación de campo, debido a que se realizó encuestas insitu, es decir, en el lugar en donde acontecen los hechos. También se hace empleo de la observación en esta investigación para la validación de la hipótesis planteada.

Se hizo necesaria la recolección de información a partir de un número representativo de involucrados directos como: Director, Subdirector Académico, Coordinadores, Docentes y Alumnos del curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” del ESCAPE.

### **3.3.1.3 Diseño Descriptivo**

Además de la recolección, codificación y tabulación de la información, fue necesario desarrollar un análisis y meticoloso para llegar a conclusiones

certeras y plantear recomendaciones; características que son propias de este tipo de investigación.

Esta clase de diseño procura dar a conocer y comprobar en forma sistemática y progresiva las características de una población, instituciones, situación y áreas de interés.

#### **3.3.1.4 Correlación de Variables**

Por cuanto establece la relación entre las variables dependiente e independiente e interviniente, permitiéndole evaluar las condiciones del sistema educativo de una variable en función de la otra.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación**

#### **3.4.1 La Encuesta**

La encuesta se aplicó a Docentes y Alumnos en el grado de Sargentos Primeros del curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada, institución que funciona actualmente en la Base Naval Sur de Guayaquil y que sirvió para conocer y

obtener información respecto a la aplicación de un currículo por Competencias.

El modelo de pregunta diseñada en el cuestionario corresponde a preguntas de selección múltiple y dicotómicas, de acuerdo con las necesidades de la investigación en la búsqueda de la realidad objetiva.

### **3.4.2 La Entrevista**

Para obtener información del señor Director, de la Subdirección Académica y de Coordinadores de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada.

### **3.5 Procedimiento Investigativo**

El proceso de investigación para el desarrollo de la presente investigación, inicia con la aprobación del proyecto de tesis, luego en la primera fase, se hace el planteamiento efectivo del problema y la formulación de la pregunta de investigación. Durante la segunda fase se elabora el Marco teórico, que es el conjunto central de conceptos y teorías que son bastante útiles en la formulación y desarrollo de argumentos o tesis.

Tal grupo de conceptos y teorías contribuyen a la recopilación de ideas fundamentales para sustentar la investigación y que son producto de la revisión y análisis de una extensa gama bibliográfica, especialmente en lo que concierne a currículo y desarrollo de competencias.

Posteriormente se continúa con el Diseño de la Investigación que involucra Selección de la Muestra, elaboración y aplicación de Instrumentos para la recolección y Análisis de datos; finalmente la elaboración y presentación del Informe final en el que constan las conclusiones y las recomendaciones que sirvieron de base para la elaboración del estudio.

En vista de que se aplicó encuestas a uno o más grupos de sujetos los datos deben ser recolectados en un sólo momento, en un determinado corte puntual en el tiempo.

### **3.6 Recolección de Datos**

Se solicitó mediante comunicación escrita dirigida al señor Director de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento (ESCAPE), la autorización para realizar la encuesta a Estudiantes, Docentes y la entrevista al personal de directivos (Director, Subdirector Académico y Coordinadores). Con el fin de

poder obtener información clave para la investigación, se desarrolló una encuesta, permitiendo acopiar datos en relación a los aspectos siguientes:

- a. Información general: Nos permitió recoger datos generales de los encuestados como el perfil, edad, sexo, el cargo o función del encuestado en la institución y experiencia.
- b. Información Específica: Nos permitió tener información sobre cuatro aspectos que son: Nivel de Conocimiento del Modelo Educativo de FF.AA, Currículo, manejo y aplicación de competencias educativas, planeación y estrategias de aprendizaje.

### **3.7 Técnicas para Análisis de Datos**

#### **3.7.1 Escala de Variables**

Las que determinaran el tipo nominal, ordinal, intervalo y/o de razón.

#### **3.7.2 Codificación de Datos**

Se exponen cuadros representativos generales de los resultados obtenidos luego del trabajo de campo. Análisis cuantitativo, porcentual, gráfico y cualitativo.

### 3.7.3 Tabulación de Datos

Representación en base a datos numéricos y porcentuales, es decir frecuencias.

## 3.8 Población y Muestra

### 3.8.1 Población

Esta investigación se realizó con el universo de la población conformada por Directivos (Director, Subdirector Académico y Coordinadores), Estudiantes y Docentes, de acuerdo con el siguiente cuadro demostrativo:

Cuadro N° 1

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Docentes	37	21,02%
Estudiantes	136	77,27%
Directivos	3	1,70%
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Datos de la investigación

### 3.8.2 Muestra

Dado que la población de docentes es reducida, se trabaja mediante un censo a la totalidad de ellos. A diferencia, de la población de estudiantes, que por su número elevado, la muestra de este segmento se la obtuvo mediante la aplicación de una fórmula estadística que confiere la validez de la información obtenida.

$$n = \frac{P.Q.N}{(N-1)\frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

n = Tamaño de la muestra.

PQ = Varianza de la población, valor constante = 0,25

N = Población universo

(N-1) Corrección geométrica, para muestras grandes > 30

E = Margen de error estadísticamente aceptable= 8%

K = Coeficiente de corrección de error, valor constante = 2

E = Estrato población de cada establecimiento

#### Muestra estudiantes:

$$n = \frac{136 \times 0.5 \times 0.5}{(136 - 1)\frac{0.05^2}{2^2} + 0.25} \quad n = \frac{136 \times 0.25}{(136 - 1) \times 0.000625 + 0.25}$$

$$n = \frac{34}{0.334}$$

$$n = 72,96 \approx 73$$

Fracción muestral

$$m = \frac{73}{136} \approx 0.54$$

### 3.9 Operacionalización de Variables

**Variable Interviniente:** Mediación Pedagógica

**Variable Independiente:** Diseño Curricular por competencias

**Variable Dependiente:** Formación del Tripulante alumno del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo".

### 3.9.1 Variable Interviniente: Mediación Pedagógica

**Cuadro N° 2. Matriz de Operacionalización de Variable Interviniente**

CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICE	ITEMS
Conjunto de acciones, comportamientos y relaciones que aplica el docente en el interaprendizaje con los estudiantes	-Docente	-Función y/o condición	<input type="checkbox"/> Docente Civil <input type="checkbox"/> Docente Militar	Función y/o Condición en el ESCAPE
		-Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Sexo del Encuestado
		-Edad	<input type="checkbox"/> 30 - 35 <input type="checkbox"/> 36 - 40 <input type="checkbox"/> 41 - 45 <input type="checkbox"/> 46 - 50 <input type="checkbox"/> 50 y Más	Edad del Encuestado
		-Años de experiencia	<input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 6 -10 <input type="checkbox"/> 11 - 15 <input type="checkbox"/> 16 o Más	Años de Experiencia como Docente
		- Conocimiento del Modelo Educativo	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	¿Conoce Ud. o está familiarizado con el Modelo Educativo de FF.AA?
		-Nivel de Conocimiento del Modelo Educativo FF.AA	<input type="checkbox"/> Mucho <input type="checkbox"/> Lo necesario <input type="checkbox"/> Poco <input type="checkbox"/> Nada <input type="checkbox"/> Total	¿Cuál es el nivel de Conocimiento que tiene Ud. del Modelo Educativo de FF.AA?

	-Corriente	-Pedagógica	<input type="checkbox"/> Conductista <input type="checkbox"/> Funcionalista <input type="checkbox"/> Constructivista <input type="checkbox"/> Holística-Sistemático <input type="checkbox"/> Holística-Funcional <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Conductista y Constructivista <input type="checkbox"/> Funcionalista y Constructivista <input type="checkbox"/> Conductista, Constructivista y Funcional	<p>¿Qué corriente pedagógica utiliza en su desempeño docente.?</p>
	-Recursos	-Didácticos	<input type="checkbox"/> Portales <input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> NTICs <input type="checkbox"/> Portales y NTICs <input type="checkbox"/> Portales e Internet <input type="checkbox"/> Internet e NTICs <input type="checkbox"/> Otros	<p>¿Qué recurso didáctico utiliza permanentemente en su labor como docente?</p>
	-Técnicas	-Aprendizaje	<input type="checkbox"/> Práctica <input type="checkbox"/> Teoría <input type="checkbox"/> Teórico-Práctico <input type="checkbox"/> Recursos Tecnológicos <input type="checkbox"/> Trabajo en grupo <input type="checkbox"/> Trabajo individual <input type="checkbox"/> Desarrollo de Proyectos	<p>¿Qué técnica de Aprendizaje utiliza en su labor como docente en el aula?</p>
	-Evaluación	-Tipos	<input type="checkbox"/> Eval. Diagnóstica <input type="checkbox"/> Eval. Formativa <input type="checkbox"/> Eval. Sumativa <input type="checkbox"/> Formativa Sumativa <input type="checkbox"/> Diagnóstica Sumativa <input type="checkbox"/> Diagnóst- Formativa <input type="checkbox"/> Formativa-Sumativa	<p>¿Qué tipo de evaluación utiliza Ud. para poder medir el aprendizaje de sus estudiantes?</p>

Elaborado por: César Arcos

### 3.9.2 Variable Independiente: Diseño Curricular por Competencias

**Cuadro N° 3. Matriz de Operacionalización de Variable Independiente**

CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICE	ITEMS
Un diseño curricular por competencias es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las exigencias de la profesión para la que se está formando, potenciando su preparación para la vida.	- Caracterización	- Didáctica	<input type="checkbox"/> Habilidades <input type="checkbox"/> Capacidades <input type="checkbox"/> Destrezas <input type="checkbox"/> Actitudes <input type="checkbox"/> Aptitudes <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Habilidad- Destreza Aptitud	¿Cuál de las siguientes características didácticas Ud. busca desarrollar en sus estudiantes?
	- Competencia	- Conocimiento respecto a Competencias	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	¿Conoce Ud. lo que son las Competencias?
	- Diseño de Currículo	- Planificación	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	¿Aplica Ud. una planificación basada en Competencias en sus actividades académicas?
			-Tipos de Competencias	<input type="checkbox"/> Biofísicas <input type="checkbox"/> Cognitivas <input type="checkbox"/> Tecnológicas <input type="checkbox"/> Valorativas <input type="checkbox"/> Socio-Afectivas <input type="checkbox"/> Comunicativas <input type="checkbox"/> Otras
		- Dimensiones	<input type="checkbox"/> Académica <input type="checkbox"/> Laboral <input type="checkbox"/> Productiva <input type="checkbox"/> Investigativa <input type="checkbox"/> Metodológica	¿Cuál de las dimensiones siguientes del Currículo utiliza

			<input type="checkbox"/> Extensión Com. <input type="checkbox"/> Otras	Ud. en su desempeño académico?
		- Currículo Ideal	<input type="checkbox"/> Por Competencia <input type="checkbox"/> Tradicional	¿Qué diseño curricular considera Ud. sería el ideal para obtener resultados de calidad?
		- Capacitación	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	¿Le gustaría recibir capacitación en Currículo por Competencias?
		- Instrumento	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	¿Le gustaría disponer de una propuesta académica para el desarrollo de Competencias?

Elaborado por: César Arcos

### 3.9.3 Variable Dependiente: Formación del Tripulante Alumno

**Cuadro N° 4. Matriz de Operacionalización de Variable Dependiente**

CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICE	ITEMS
Profesional que enfrenta a conjunto de problemas profesionales existentes en la realidad social	- Perfil profesional	- Tripulantes alumnos Egresados Curso Administración Militar	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No  <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No  <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No  <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. relevante que se tome como referencia el perfil profesional del egresado del Curso "Mando y Liderazgo" en el diseño e implementación de un Currículo por Competencias?</p> <p>¿El perfil profesional del Tripulante alumno del Curso de Administración Militar, responde a necesidades actuales de la institución?</p> <p>¿Considera Ud. que se requieren nuevos indicadores para medir el desempeño profesional del Tripulante que egresa del Curso Administración Militar?</p> <p>¿Considera Ud. que la autoevaluación del Tripulante alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje es importante para identificación de competencias?</p>

			<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. que el "Saber ser", "Saber hacer" y "Saber convivir", son claves en el desempeño laboral del Tripulante alumno del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo"?</p>
	- Perfil ocupacional	Habilidades Ocupacionales	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. que en relación al perfil ocupacional, el profesional que egresa del Curso "Mando y Liderazgo" está en capacidad de desempeñarse eficientemente como Suboficial de la Armada, asesorando en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar al Personal Naval?</p>
	Rediseño del actual Currículo del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo"	- Rediseño Currículo Actual	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No  <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. que el actual currículo que se aplica en el ESCAPE le permite desempeñarse eficientemente en el ámbito laboral?</p> <p>¿Considera Ud. necesario realizar un rediseño del actual Currículo del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" del ESCAPE?</p>
			<input type="checkbox"/> Si	<p>¿Considera Ud. que el rediseño del actual</p>

			<input type="checkbox"/> No	<p>¿Curriculo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?</p>
			<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. que la responsabilidad de rediseñar el actual currículo, es solo de los directivos de ESCAPE?</p>
			<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. que en el diseño del Plan y la Red de Contenidos, el peso en la formación profesional debe ser predominante?</p>
		- Planeación	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. que en la red Curricular el eje de formación científica es necesario para la formación profesional del Tripulante?</p>
		Red Curricular	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<p>¿Considera Ud. que en la red Curricular el eje de formación humanística es necesario para para que el estudiante tenga una visión de la sociedad y de la cultura?</p>

Elaborado por: César Arcos

## CAPÍTULO 4

### 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La investigación se realizó a Directivos, Docentes y Estudiantes en el grado de Sargentos Primeros del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada, cuyas instalaciones se encuentran domiciliadas en la Base Naval Sur de la ciudad de Guayaquil. Como instrumento de contacto para la recolección de información fue utilizada la entrevista a Directivos, presentada en el **Anexo N°1**, y la encuesta para Docentes y Estudiantes, presentadas en los **Anexo N°2** y **Anexo N°3** respectivamente.

En el desarrollo de la encuesta no se presentó mayores novedades, debido a que se coordinó mediante un oficio al señor Director de la Escuela, el correspondiente permiso; el número de encuestados corresponde a 73, aproximadamente el 54% de 136 estudiantes (Sargentos Primero), los que representan a su vez el 77,27% de la población total del estudio. Por otro lado en la encuesta de los Docentes no hubo dificultades mayores, pero se necesitó de una semana laborable por cuanto todos no asisten en el mismo día, procediendo a encuestarlos conforme acudían a laborar.

Al terminar la realización de las encuestas, se procedió a procesar los datos obtenidos. Por lo que se exponen a continuación los siguientes resultados:

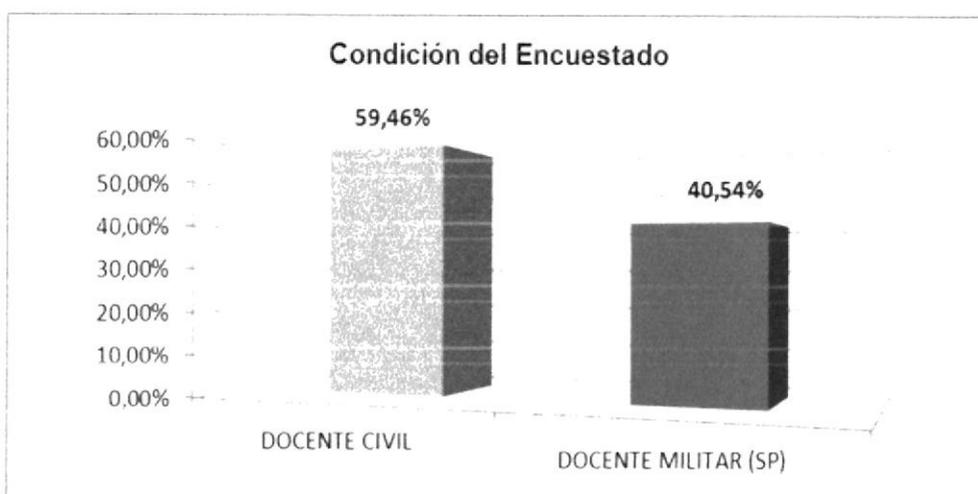
#### 4.1 Resultados Encuesta Docentes

##### 4.1.1 Información General

Cuadro N° 5

Función y/o Condición del Encuestado			
ITEM #1	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	DOCENTE CIVIL	22	59,46%
	DOCENTE MILITAR (SP)	15	40,54%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Figura N°3



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

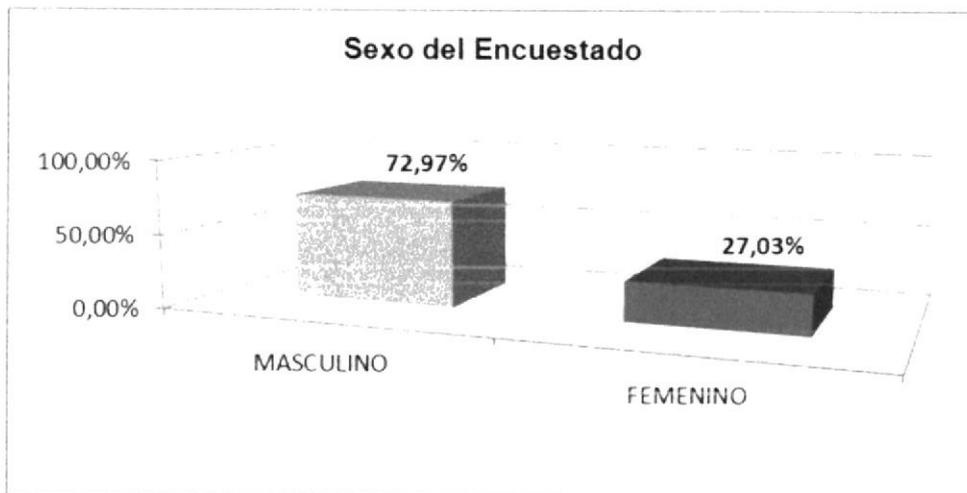
**Interpretación:**

En relación con la condición que desempeña el encuestado se da a conocer que cerca del 60%, son docentes profesionales civiles y 40,54% son docentes militares en servicio pasivo; dato importante pues en este centro de formación no solo labora personal militar sino también docentes civiles.

**Cuadro N° 6**

<b>Sexo del Encuestado</b>			
ITEM #2	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	MASCULINO	27	72,97%
	FEMENINO	10	27,03%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°4**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

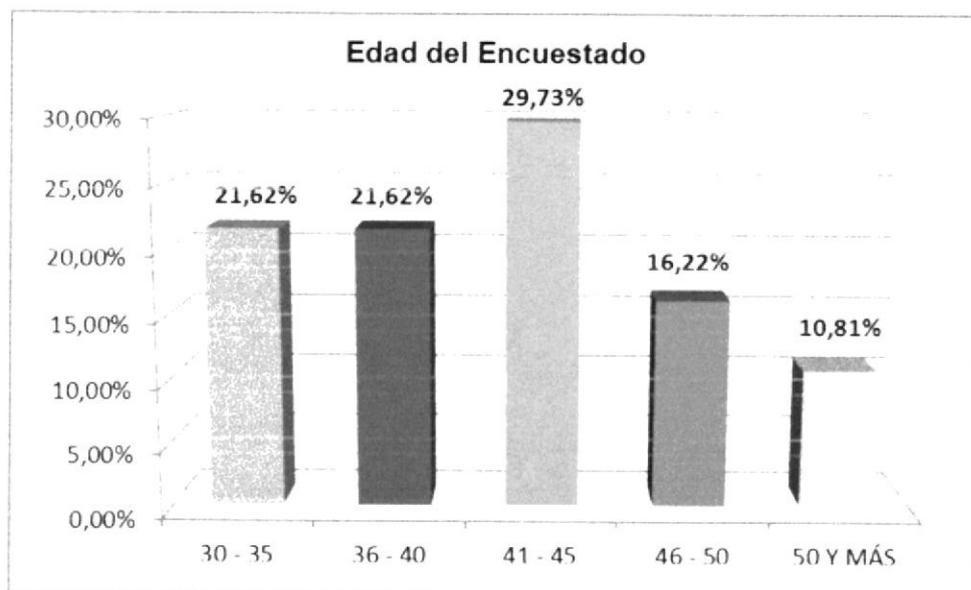
### Interpretación:

En la gráfica anterior el índice de docentes que pertenece al sexo masculino es cerca del 73% y el restante 27,03% para el sexo femenino, predominando el personal docente masculino en el plantel docente del ESCAPE.

Cuadro N° 7

Edad del Encuestado			
ITEM #3	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	30 - 35	8	21,62%
	36 - 40	8	21,62%
	41 - 45	11	29,73%
	46 - 50	6	16,22%
	50 Y MÁS	4	10,81%
	TOTAL	37	100%

Figura N°5



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

### Interpretación:

La gráfica anterior señala que la edad de los docentes no presenta mayor dispersión, pues el porcentaje mayor (29,73%), está en el rango de 41 a 45 años, pero de esa edad hacia abajo, es decir 30 a 35 y 36 a 40, cada una son iguales con un 21,62%. Una disminución importante ocurre en docentes con mayor edad en 10,48%, promediando edades mayores de 40 años.

**Cuadro N° 8**

Experiencia Docente			
ITEM #4	AÑOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	1-5	3	8,11%
	6 -10	3	8,11%
	11 - 15	20	54,05%
	16 o Más	11	29,73%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°6**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

### Interpretación:

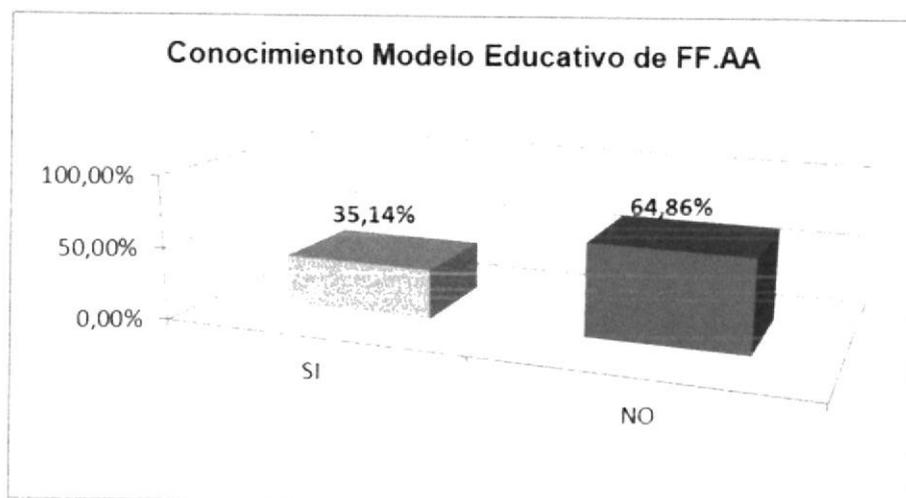
En relación a los años de experiencia como docente, un 54,05% de los encuestados tiene 11 a 15 años de experiencia, un 29,73% de docentes con más de 16 años de experiencia y un 16,22% con menos de 11 años (8,11% para rangos de experiencia de 1 a 5 años y de 6 a 10 año respectivamente).

### 4.1.2 Información Específica

Cuadro N° 9

Conocimiento Modelo Educativo de FF.AA			
ITEM #5	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	13	35,14%
	NO	24	64,86%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Figura N°7



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

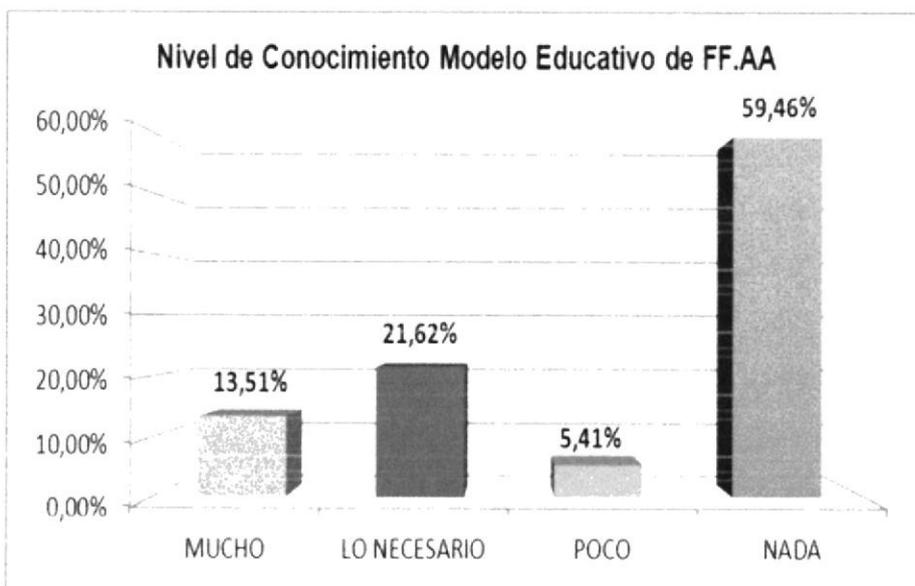
### Interpretación:

En la gráfica anterior un 35,14% de los docentes manifestó conocer el Modelo Educativo de FF AA vigente, mientras que un 64,84% señaló no conocerlo, lo que hace imprescindible la socialización del mismo.

Cuadro N° 10

Nivel de Conocimiento Modelo Educativo de FF.AA			
ITEM #6	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	MUCHO	5	13,51%
	LO NECESARIO	8	21,62%
	POCO	2	5,41%
	NADA	22	59,46%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	

Figura N°8



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Interpretación:**

En la gráfica anterior el índice de docentes que dicen conocer “mucho” del Modelo vigente es del 13,51%, frente a un 21,62% quienes conocen solo “lo necesario”, un 5,41% conoce “poco” y un importante 59,46% desconoce.

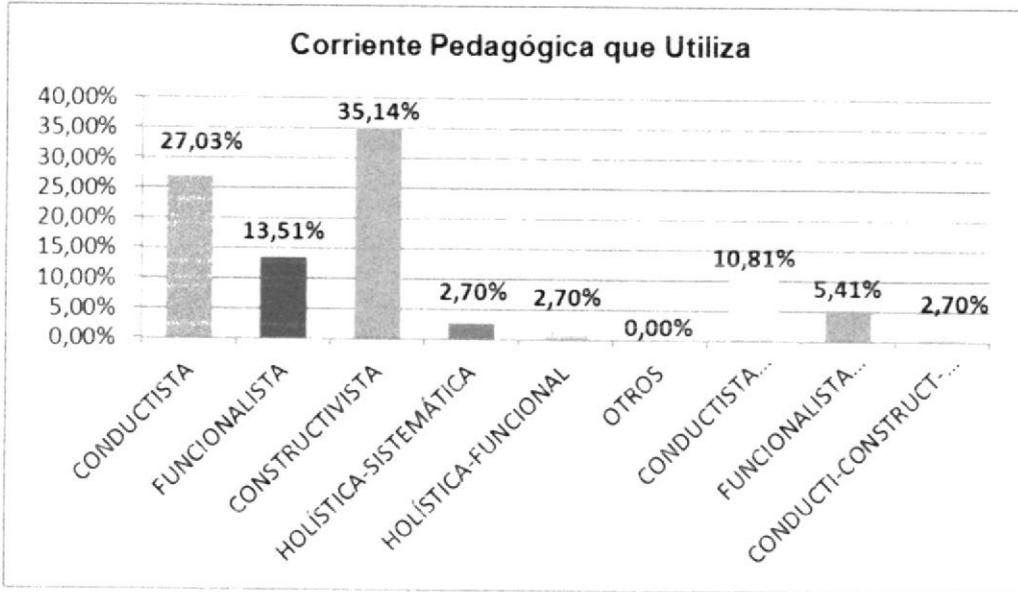
**Cuadro N° 11**

<b>Corriente pedagógica que Utiliza</b>			
<b>ITEM #7</b>	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	CONDUCTISTA	10	27,03%
	FUNCIONALISTA	5	13,51%
	CONSTRUCTIVISTA	13	35,14%
	HOLÍSTICA-SISTEMÁTICA	1	2,70%
	HOLÍSTICA-FUNCIONAL	1	2,70%
	OTROS	0	0,00%
	CONDUCTISTA CONSTRUCTIVISTA	4	10,81%
	FUNCIONALISTA CONSTRUCTIVISTA	2	5,41%
	CONDUCTI-CONSTRUCT-FUNCIONAL	1	2,70%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

Los resultados que se exponen evidencian que el 35,14% de los docentes encuestados señala una mayor preferencia hacia el modelo pedagógico constructivista, siendo este modelo pedagógico el que se adapta y es más a fin con el diseño curricular por competencias.

**Figura N°9**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Cuadro N° 12**

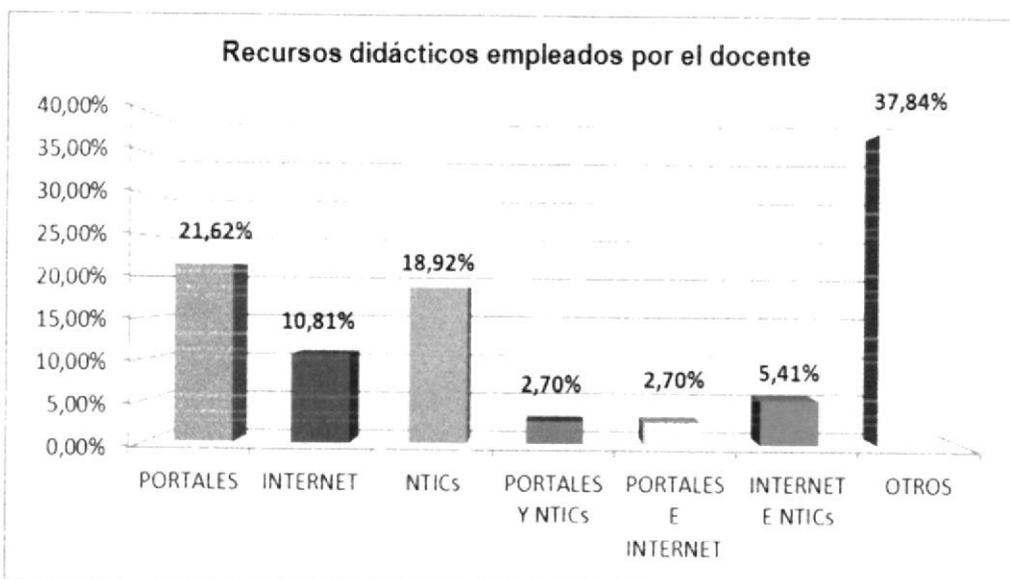
Recursos didácticos Utilizados			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>ITEM #8</b>	PORTALES	8	21,62%
	INTERNET	4	10,81%
	NTICs	7	18,92%
	PORTALES Y NTICs	1	2,70%
	PORTALES E INTERNET	1	2,70%
	INTERNET E NTICs	2	5,41%
	OTROS	14	37,84%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

Los resultados evidencian que los docentes emplean poco la informática en sus actividades académicas y más aún en el diseño curricular de sus

materias. Utilizan recursos didácticos tradicionales que son necesarios, pero que no ofrecen facilidades en adaptar su didáctica con nuevas tecnologías.

Figura N° 10

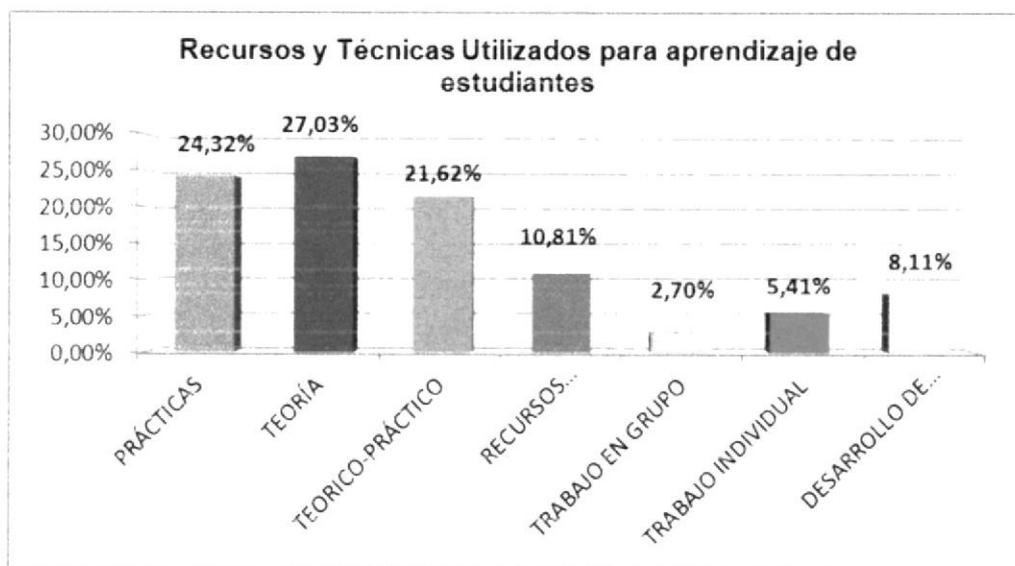


Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

Cuadro N° 13

Recursos y Técnicas Utilizadas para aprendizaje de estudiantes			
ITEM #9	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	PRÁCTICAS	9	24,32%
	TEORÍA	10	27,03%
	TEORICO-PRÁCTICO	8	21,62%
	RECURSOS TECNOLÓGICOS	4	10,81%
	TRABAJO EN GRUPO	1	2,70%
	TRABAJO INDIVIDUAL	2	5,41%
	DESARROLLO DE PROYECTOS	3	8,11%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°11**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

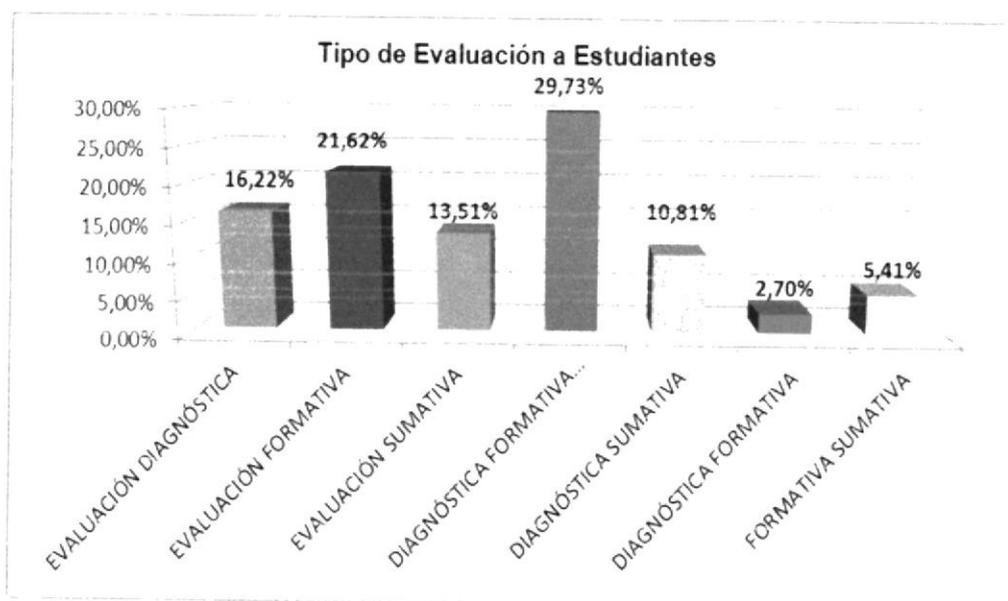
**Interpretación:**

Los docentes emplean en su mayoría clases teóricas, seguidas de sesiones prácticas con poco uso de recursos tecnológicos, desarrollo de proyectos, trabajo individual y de sesiones para trabajo en grupo.

**Cuadro N° 14**

Tipo de Evaluación a estudiantes			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #10	EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	6	16,22%
	EVALUACIÓN FORMATIVA	8	21,62%
	EVALUACIÓN SUMATIVA	5	13,51%
	DIAGNÓST. FORMATIVA SUMATIVA	11	29,73%
	DIAGNÓSTICA SUMATIVA	4	10,81%
	DIAGNÓSTICA FORMATIVA	1	2,70%
	FORMATIVA SUMATIVA	2	5,41%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Figura N° 12



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

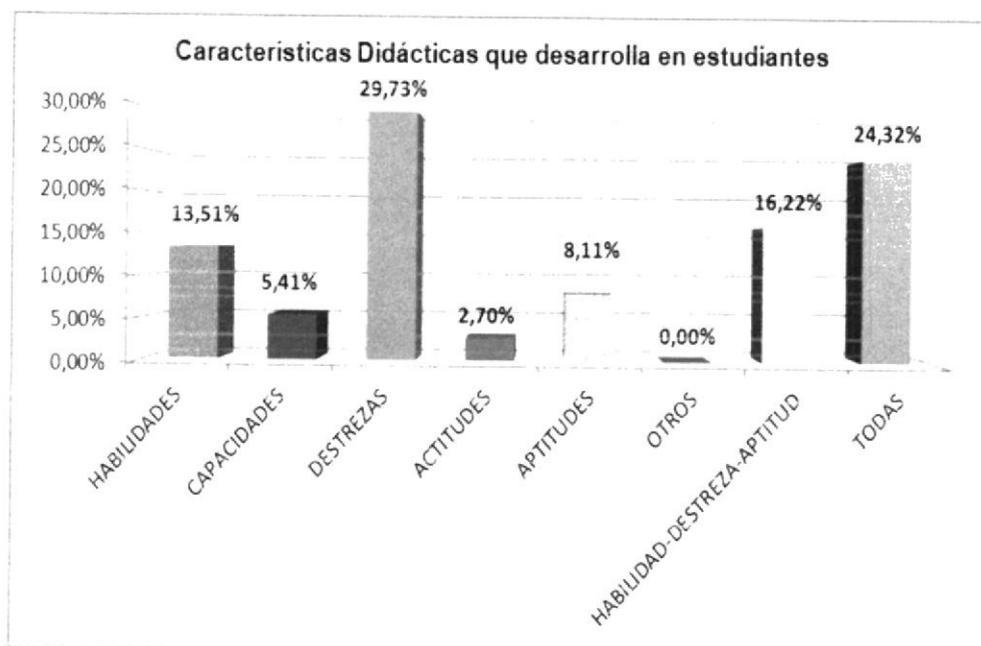
### Interpretación:

La gráfica demuestra que los docentes aplican en su mayoría la evaluación diagnóstica, formativa y la sumativa, evalúan al inicio, durante y al final del curso, pero también hay quienes aplican la evaluación formativa y se despreocupan de la diagnóstica que es la que ayuda a iniciar el conocimiento en el punto de partida, sirve para la planificación; solo se interesan de la formativa y muy poco de la certificación o la sumativa para promover al egresado al curso superior.

**Cuadro N° 15**

<b>Características Didácticas desarrolladas en estudiantes</b>			
<b>ITEM #11</b>	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	HABILIDADES	5	13,51%
	CAPACIDADES	2	5,41%
	DESTREZAS	11	29,73%
	ACTITUDES	1	2,70%
	APTITUDES	3	8,11%
	OTROS	0	0,00%
	HABILIDAD-DESTREZA-APTITUD	6	16,22%
	TODAS	9	24,32%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°13**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

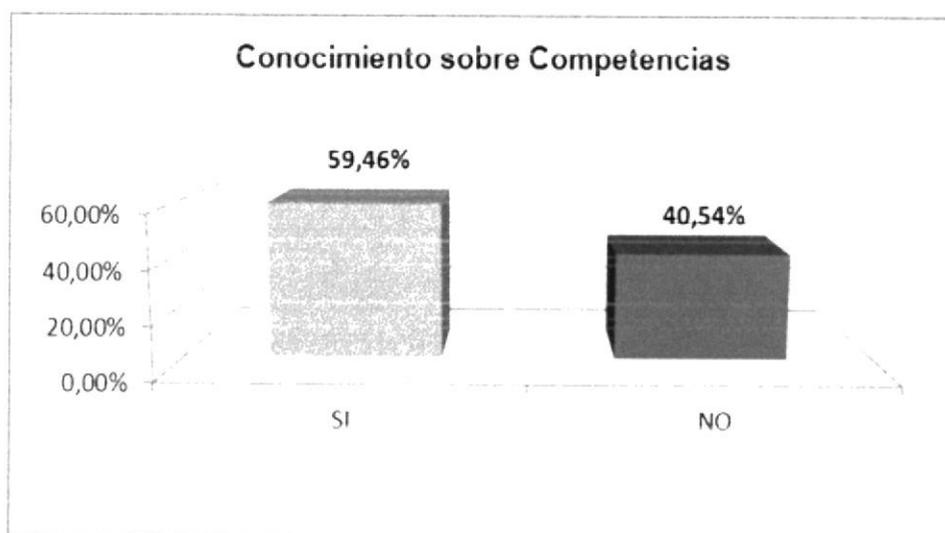
### Interpretación:

En la gráfica anterior los resultados demuestran que hay un desconocimiento en aspectos didácticos a desarrollar en los estudiantes por los docentes que descuidan el desarrollo de habilidades para el desempeño de tareas nuevas, con la capacidades para “saber hacer” bien las cosas, y una disposición para aprender a aprehender y mediar así con el aprendizaje del estudiante.

**Cuadro N° 16**

Conocimientos sobre Competencias			
ITEM #12	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	22	59,46%
	NO	15	40,54%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°14**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

### Interpretación:

En la gráfica anterior de los docentes encuestados el 59,46% conoce acerca de Competencias y un 40,54% de ellos manifestó no conocer del tema, siendo el estudio de Competencias un quehacer permanente, resultado de acciones investigativas y evaluativas simultáneas a través del encadenamiento integrado de habilidades, comportamiento, valores, conocimiento y comprensión, que propende al desarrollo de las funciones científicas o cognoscitivas del estudiante. Es necesario de que todos los docentes deben de estar actualizados en la temática.

### Cuadro N° 17

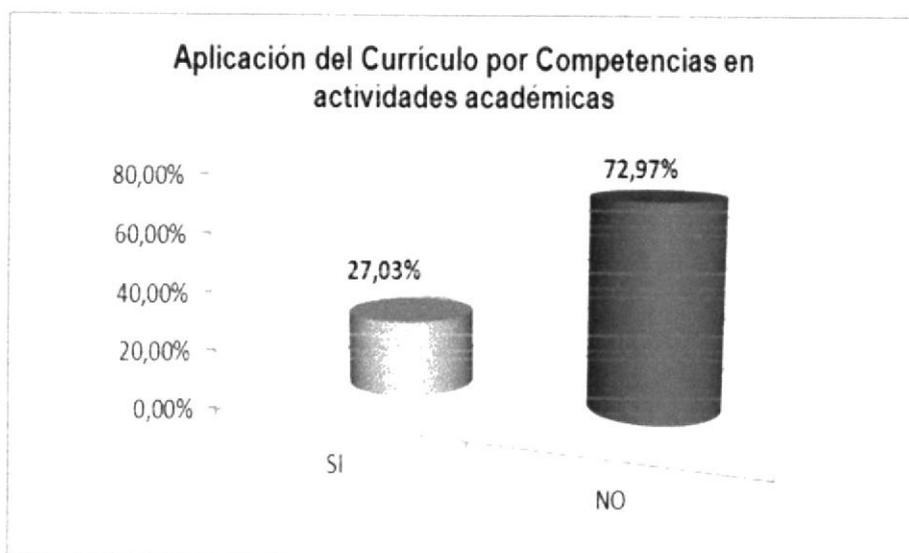
<b>Aplicación del Currículo por Competencias actividades académicas</b>			
	<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ITEM #13</b>	SI	10	27,03%
	NO	27	72,97%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

### Interpretación:

Los resultados evidencian que solo el 27,03% docente aplican el Currículo por Competencias en sus actividades académicas, a diferencia marcada del 72,37% que no lo hace. Si se considera que el aplicar un Currículo por Competencia nos lleva a formar profesionales competitivos con carácter crítico, es de responsabilidad de las autoridades capacitar y supervisar a los

docentes sobre este tema para que exista en la planificación coherencia en los criterios.

**Figura N°15**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Cuadro N° 18**

<b>Tipos de Competencias dearrolladas en estudiantes</b>			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>ITEM #14</b>	BIOFÍSCAS	2	20,00%
	COGNITIVAS	3	30,00%
	TECNOLÓGICAS	2	20,00%
	VALORATIVAS	1	10,00%
	SOCIO-AFECTIVAS	1	10,00%
	COMUNICATIVAS	1	10,00%
	OTRAS	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

Los resultados evidencian que la competencia educativa más utilizada entre los docentes encuestados, es la cognitiva con un 30,00% de las preferencias, seguido por la biofísica, tecnológica con 20,00% cada una, valorativa, socio-afectiva y comunicativa todas un 10,00% de preferencias.

**Figura N°16**

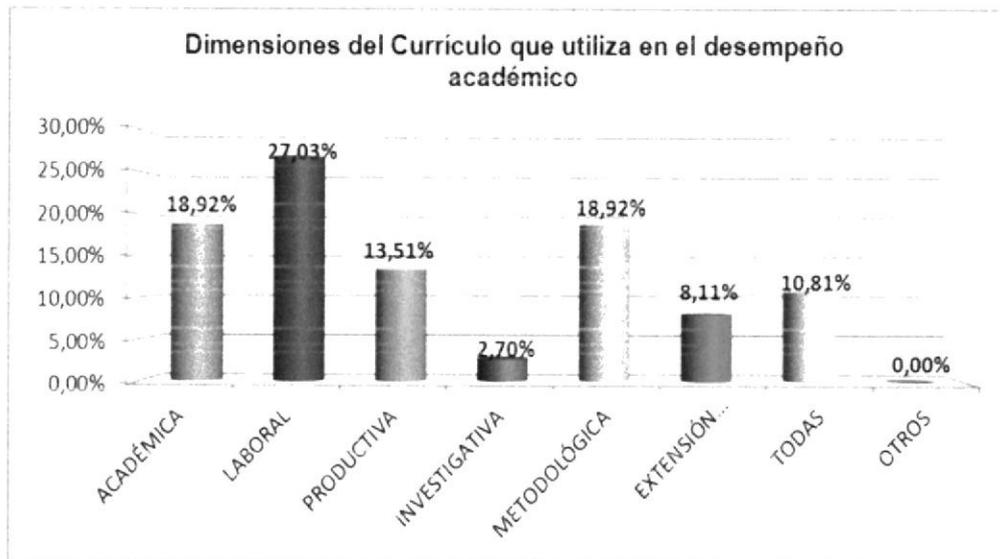


**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Cuadro N° 19**

Dimensiones del Currículo que utiliza en su desempeño académico			
ITEM #15	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	ACADÉMICA	7	18,92%
	LABORAL	10	27,03%
	PRODUCTIVA	5	13,51%
	INVESTIGATIVA	1	2,70%
	METODOLÓGICA	7	18,92%
	EXTENSIÓN COMUNITARIA	3	8,11%
	TODAS	4	10,81%
	OTROS	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°17**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Interpretación:**

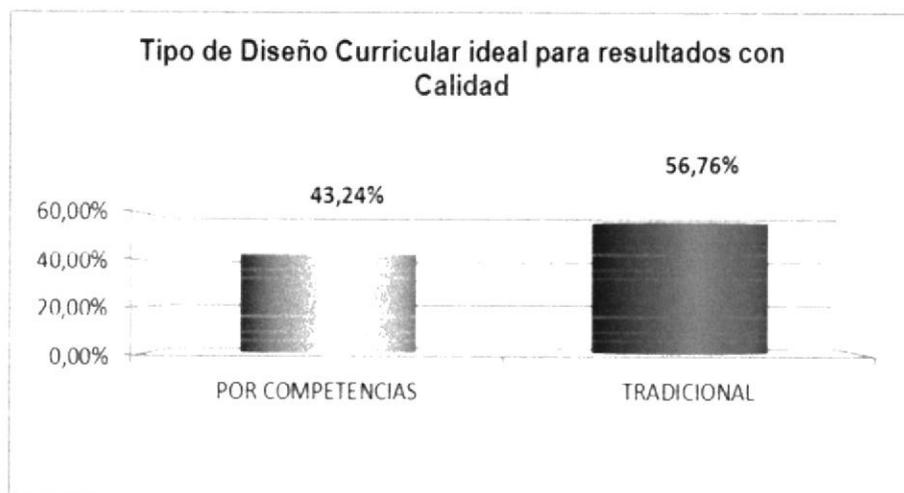
La gráfica evidencia que las dimensiones del currículo abordadas por los docentes en la cátedra, enfatizan en dos o tres aspectos como la dimensión

laboral con un 27,03%, la académica y la metodológica con un 18,92% respectivamente. Lo que se justifica, pues la institución viene capacitando y especializado a su personal para suplir requerimientos institucionales.

**Cuadro N° 20**

<b>Diseño Curricular ideal para logro de resultados con calidad</b>			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>ITEM #16</b>	POR COMPETENCIAS	16	43,24%
	TRADICIONAL	21	56,76%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°18**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Interpretación:**

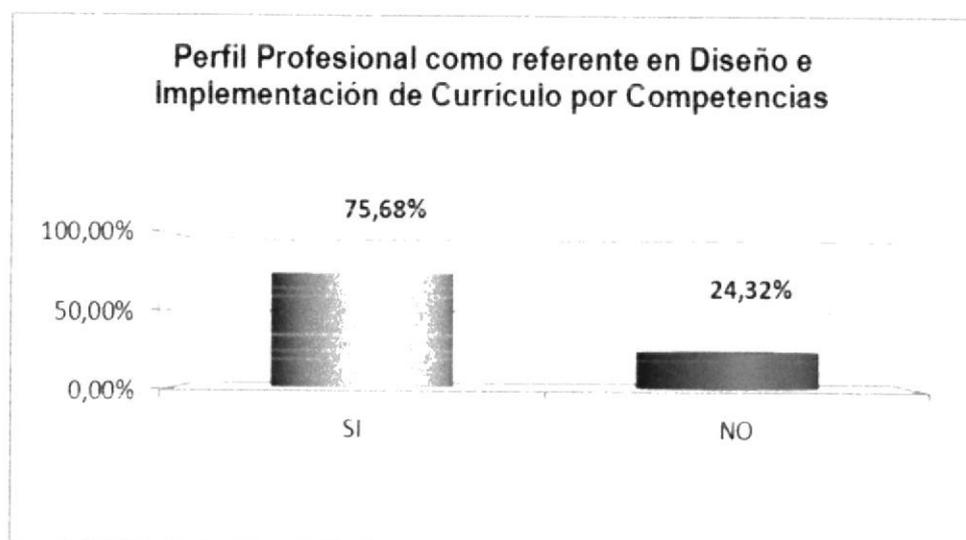
En opinión de los docentes, la planificación en base a un diseño tradicional obtendría mejores resultados en la instrucción de los estudiantes con un

56.76% de los encuestados y la planificación por competencias con un 43.24% de los encuestados. Tal opinión compartida puede justificarse, en razón de que dentro del plantel docente hay profesores militares en servicio pasivo que son producto de una planeación y diseño curricular tradicional.

**Cuadro N° 21**

<b>Perfil Profesional como referencia en el Diseño e Implementación de Currículo por Competencias</b>			
	<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ITEM #17</b>	SI	28	75,68%
	NO	9	24,32%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°19**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

### Interpretación:

La gráfica demuestra que de los 37 encuestados, el 75,68% respondió afirmativamente de que el perfil profesional del Tripulante alumno constituye el referente guía para la implementación de un Currículo por Competencias y el 24,32% dicen que no lo es. En conclusión todos los encuestados consideran que el perfil del profesional es importante para la implementación.

**Cuadro N° 22**

Perfil profesional como respuesta a necesidades Institucionales			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #18	SI	24	64,86%
	NO	13	35,14%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°20**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

### Interpretación:

La gráfica anterior evidencia que de los 37 encuestados, el 64,86% responden que SI, el perfil profesional del Tripulante alumno del Curso Administración Militar responde a las necesidades actuales de la institución, frente a un 35,14% que manifestó que no. La mayoría considera importante la relación perfil profesional con las necesidades actuales de la institución.

**Cuadro N° 23**

Requerimiento de nuevos indicadores para medición de desempeño profesional			
ITEM #19	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	26	70,27%
	NO	11	29,73%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°21**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

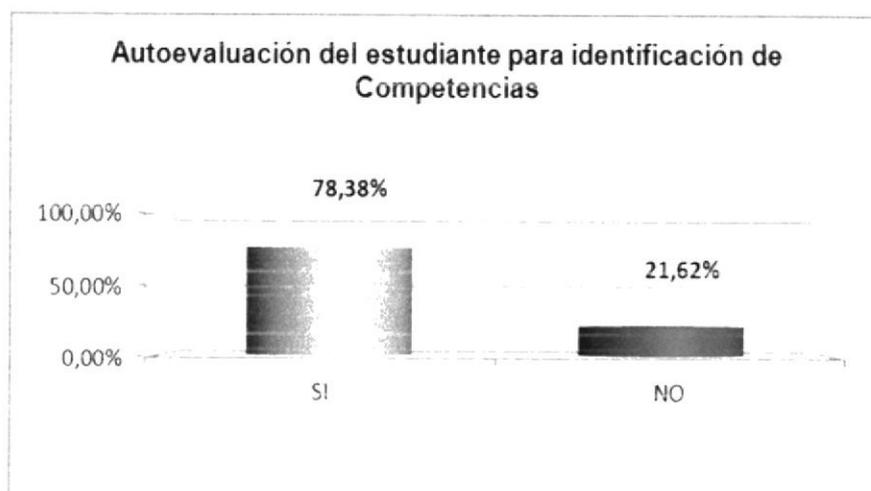
### Interpretación:

La gráfica anterior evidencia que de los 37 encuestados, el 70,27 % responde que SI, y el 29,73% manifestó que NO en relación a la consulta de que si se requieren nuevos indicadores para medir el desempeño profesional. Existe una gran apertura por parte de los docentes en nuevos indicadores para medición del desempeño profesional de egresados.

**Cuadro N° 24**

Autoevaluación del estudiante para identificación de Competencias			
ITEM #20	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	29	78,38%
	NO	8	21,62%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°22**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

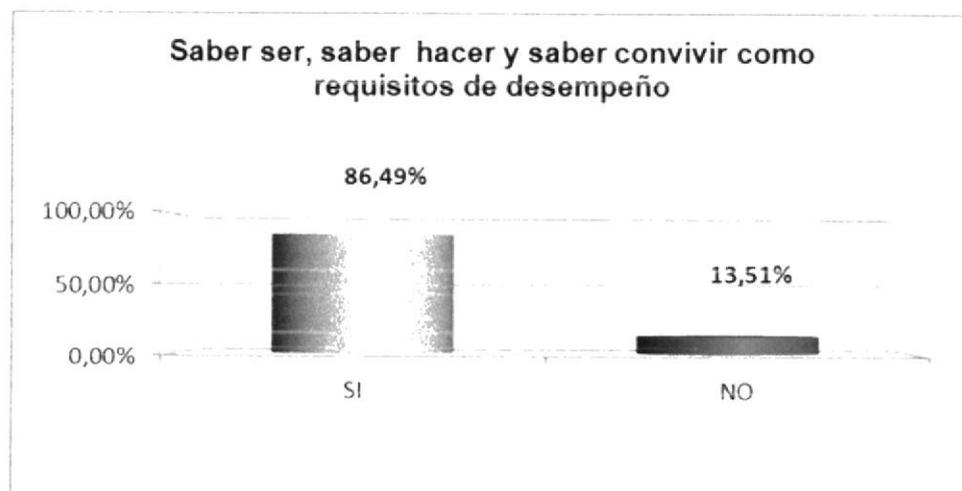
### Interpretación:

La gráfica anterior permite observar que de los 37 encuestados, el 78,38% de los encuestados responde afirmativamente y el 21,62% dice que NO en que la autoevaluación de los estudiantes es necesaria para la determinación de sus competencias. Los docentes están conscientes de su importancia en el proceso formativo de los estudiantes.

**Cuadro N° 25**

<b>Saber ser, saber hacer y saber convivir como requisitos de desempeño</b>			
ITEM #21	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	32	86,49%
	NO	5	13,51%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°23**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

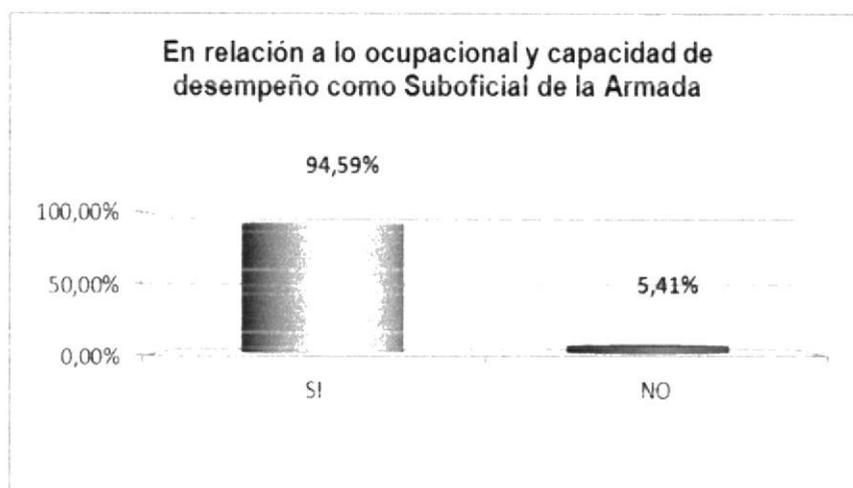
### Interpretación:

La gráfica indica que de los 37 encuestados, el 86,49% responde SI acerca de que si el saber ser, saber hacer y saber convivir constituyen requisitos personales necesarios para el desempeño profesional y el 13,51% respondió que NO. Los docentes están de acuerdo en que los saberes constituyen requisitos de la especialidad.

**Cuadro N° 26**

En relación a lo ocupacional el profesional egresado está en capacidad de desempeñarse como Suboficial de la Armada			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #22	SI	35	94,59%
	NO	2	5,41%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°24**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

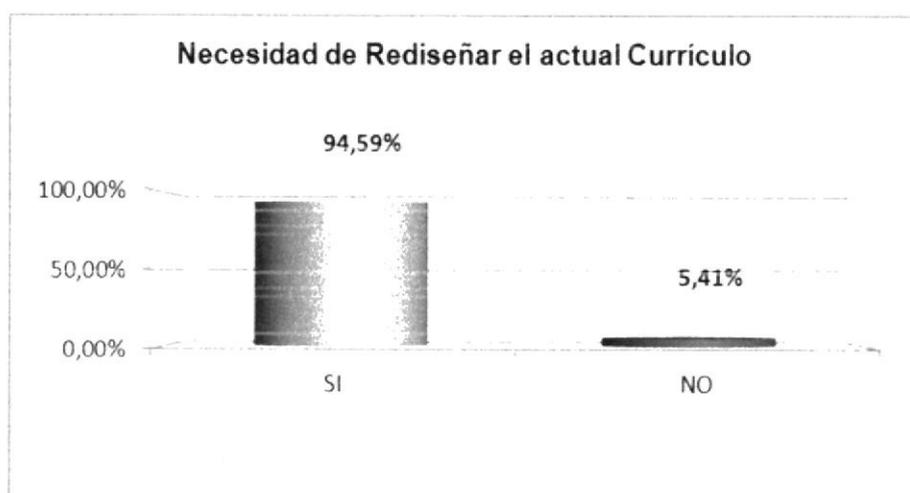
### Interpretación:

La gráfica evidencia que de los 37 encuestados, el 94,59% responde afirmativamente de que el perfil ocupacional del alumno egresado del curso está en capacidad de desempeñarse como Suboficial de la Armada asesorando al personal naval, en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar y el 5,41% responde que NO. La mayoría de los docentes concuerdan en la relación del perfil ocupacional y la función del Suboficial de la Armada.

**Cuadro N° 27**

<b>Necesidad de Rediseñar el actual Currículo</b>			
	<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ITEM #23</b>	SI	35	94,59%
	NO	2	5,41%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°25**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

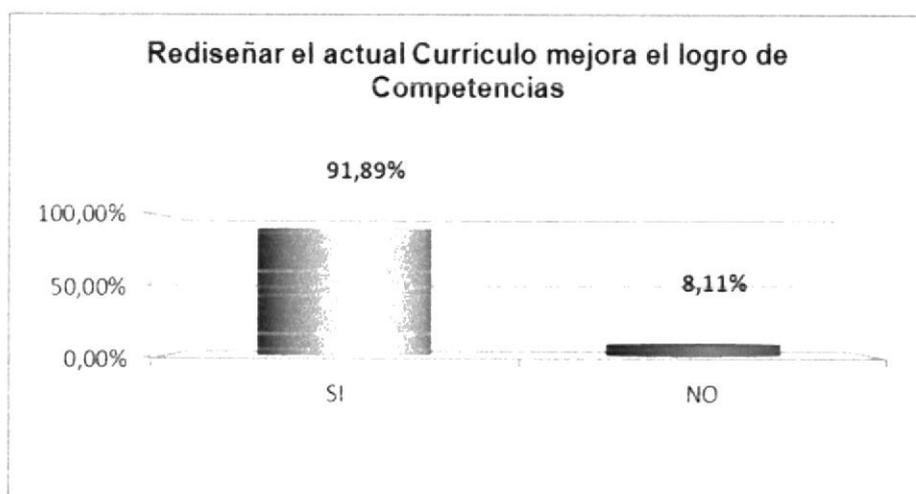
### Interpretación:

La gráfica evidencia que de los 37 encuestados, cerca de 95% responde que SI, el 5,41% expresó que NO es necesario el rediseño del actual currículo del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" del ESCAPE. Los docentes se encuentran de acuerdo en la necesidad de rediseñarlo.

**Cuadro N° 28**

Rediseñar el actual Currículo mejora el logro de Competencias			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #24	SI	34	91,89%
	NO	3	8,11%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°26**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

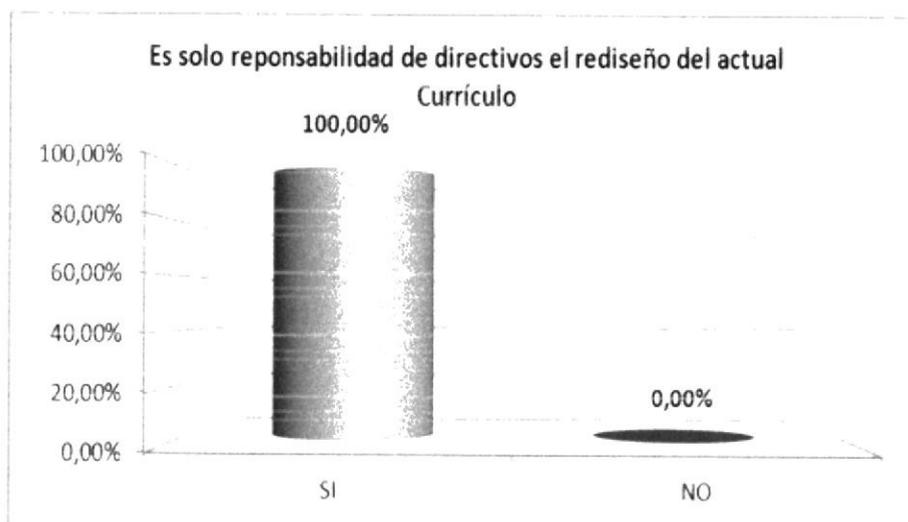
### Interpretación:

La gráfica evidencia que de los 37 encuestados, el 92% responde SI, frente a un 8% que señalaron que no, en que el rediseño curricular no mejorará el logro de las competencias. Existe una relación directa entre el rediseño del actual currículo y el logro de las competencias a lo que los docentes respondieron afirmativamente.

**Cuadro N° 29**

Es solo responsabilidad de directivos el rediseño del actual Currículo			
ITEM #25	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	37	100,00%
	NO	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°27**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

### Interpretación:

La gráfica permite visualizar que de los 37 encuestados, todos respondieron que afirmativamente respecto a que si es responsabilidad de sus directivos el rediseño del actual currículo. En conclusión se puede afirmar de que se ratifica la importancia en la presentación e implementación del presente proyecto.

Cuadro N° 30

En la elaboración del Plan y Red de Contenidos debe predominar la formación profesional			
ITEM #26	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	37	100,00%
	NO	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Figura N°28



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

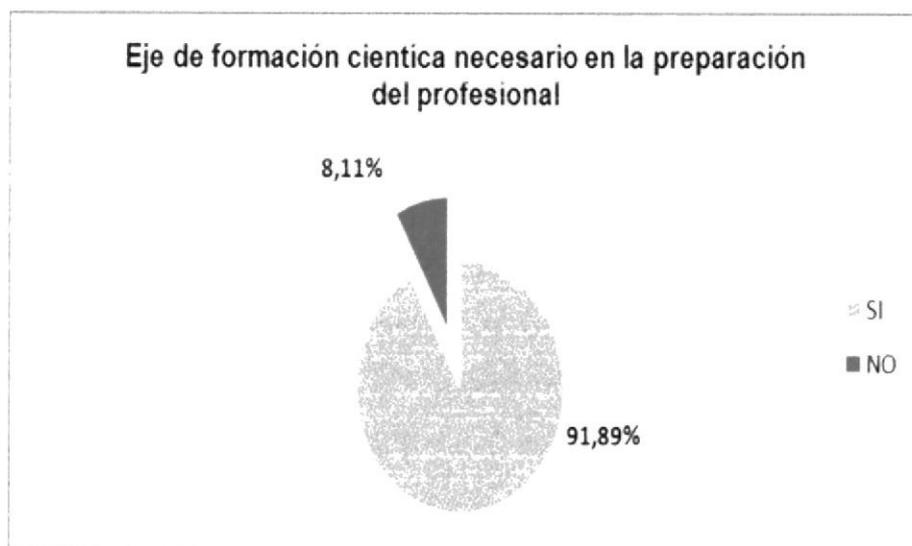
### Interpretación:

El gráfico visualiza que todo lo encuestados, están totalmente de acuerdo que el peso del eje de formación profesional debe ser el predominante en la elaboración del plan y la red de contenidos. Los docentes están de acuerdo en que la nueva malla el eje preponderante debe ser el profesional.

**Cuadro N° 31**

Eje de formación científica necesario en la preparación del profesional			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #27	SI	34	91,89%
	NO	3	8,11%
	TOTAL	37	100%

**Figura N°29**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

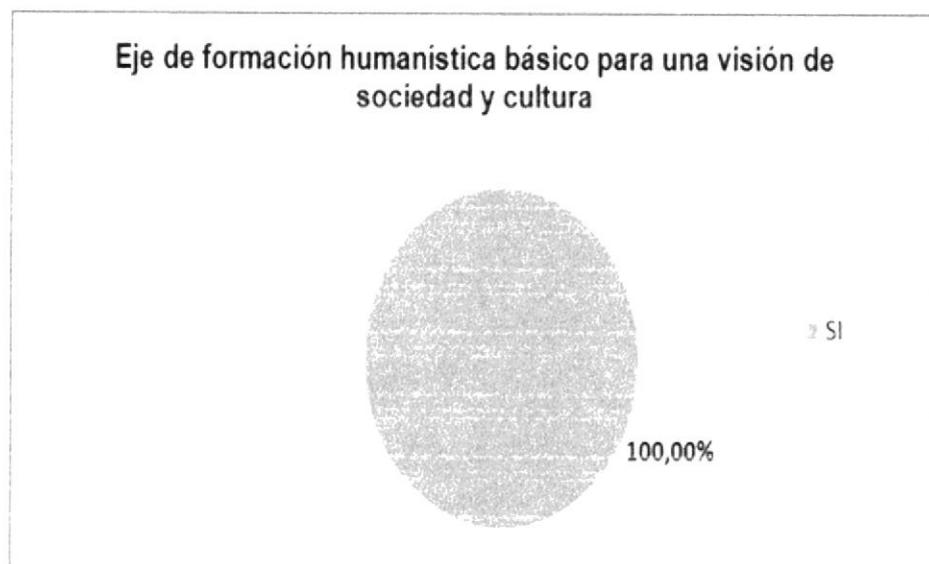
### Interpretación:

El gráfico evidencia que de los 37 encuestados, cerca del 92% responde SI, respecto a que si el eje de formación científica es necesario para la formación profesional y el 8% responde que NO. En conclusión los docentes consideran el eje científico como necesario en la red curricular.

**Cuadro N° 32**

<b>Eje de formación humanística necesario en la formación</b>			
	<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ITEM #28</b>	SI	37	100,00%
	NO	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°30**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

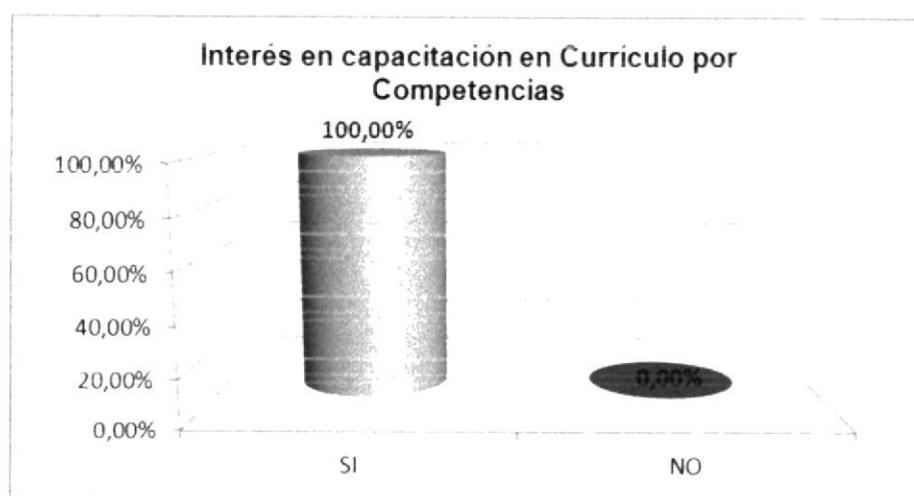
### Interpretación:

En el gráfico anterior se evidencia que de los 37 encuestados, el 100% responde estar totalmente de acuerdo que el eje de formación humanística es básico para que el estudiante tenga una visión de la sociedad y la cultura. La visión de la sociedad y la cultura deben formar parte de la red curricular que planea diseñar la institución.

**Cuadro N° 33**

Interés en recibir capacitación en Currículo por Competencias			
ITEM #29	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	37	100,00%
	NO	0	0,00%
	TOTAL	37	100%

**Figura N°31**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

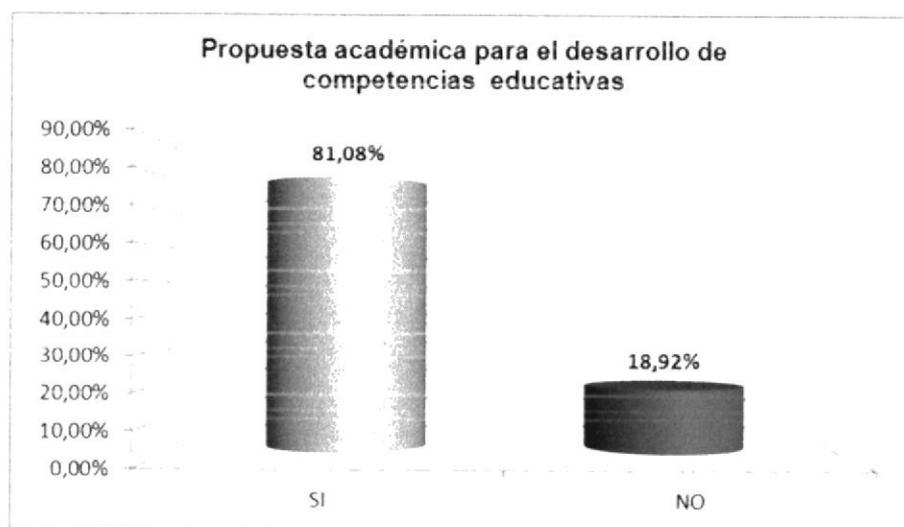
### Interpretación:

La gráfica demuestra que todos los docentes encuestados se muestran interesados con la capacitación en temas de Currículo por Competencias. El docente es parte fundamental en la formación del profesional y en la planeación de las acciones curriculares para delinear el perfil del egresado, por lo que es necesario la capacitación sobre currículo por competencias para mejorar el nivel de enseñanza y aprendizaje.

**Cuadro N° 34**

<b>Interés en propuesta académica para el desarrollo de competencias</b>			
	<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ITEM #30</b>	SI	30	81,08%
	NO	7	18,92%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Figura N°32**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

### Interpretación:

La gráfica señala que el 81,08% de los docentes les gustaría tener una guía para desarrollo de competencias educativas, el 18,92% no lo considera así.

## 4.2 Resultados Encuesta Estudiantes

### 4.2.1 Información General

Cuadro N° 35

Sexo de Estudiantes			
ITEM #1	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	MASCULINO	73	100,00%
	FEMENINO	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Figura N° 33



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

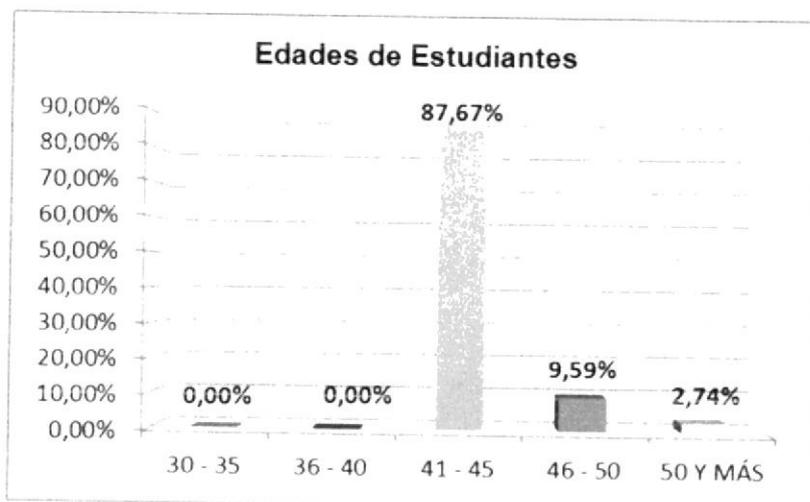
### Interpretación:

El 100% de los estudiantes del curso Administración Militar "Mando y Liderazgo", son del sexo masculino. Todos ellos son aspirantes a calificar al grado de Sub Oficial Segundo de la Armada del Ecuador, ellos son militares alumnos dentro de la Base Naval Sur, que es donde funciona la institución.

**Cuadro N° 36**

Edad de los Estudiantes			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #2	30 - 35	0	0,00%
	36 - 40	0	0,00%
	41 - 45	64	87,67%
	46 - 50	7	9,59%
	50 Y MÁS	2	2,74%
	<b>TOTAL</b>		<b>73</b>

**Figura N° 34**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Interpretación:**

El 87,67% de los estudiantes del Curso de Administración Militar tienen entre 41 a 45 años frente a un 12,33% que tienen más de 45 años. Toda esta información resulta interesante, debido a que este grupo de estudiantes tienen ya más de 20 años de carrera en la institución.

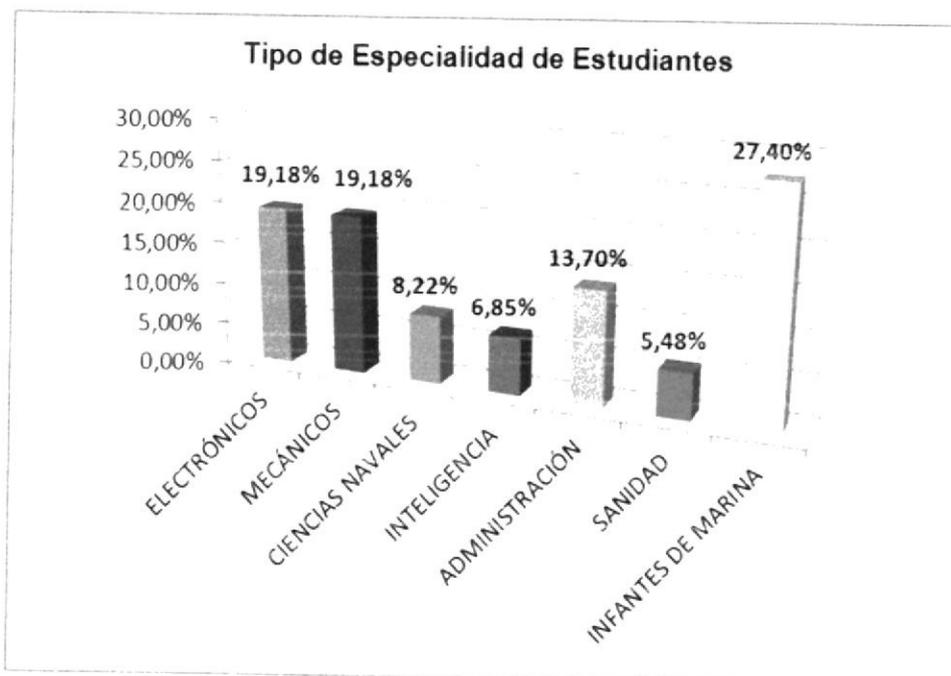
**Cuadro N° 37**

<b>Tipo de Especialidad</b>			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>ITEM #3</b>	ELECTRÓNICOS	14	19,18%
	MECÁNICOS	14	19,18%
	CIENCIAS NAVALES	6	8,22%
	INTELIGENCIA	5	6,85%
	ADMINISTRACIÓN	10	13,70%
	SANIDAD	4	5,48%
	INFANTES DE MARINA	20	27,40%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

El curso está integrado en un alto número por tripulantes en la especialidad Infantería de Marina (27,40%), Electrónicos y Mecánicos con 19,18% cada una, luego por las otras especialidades de Ciencias Navales, Inteligencia, Administración y Sanidad con sus porcentajes respectivos.

**Figura N° 35**



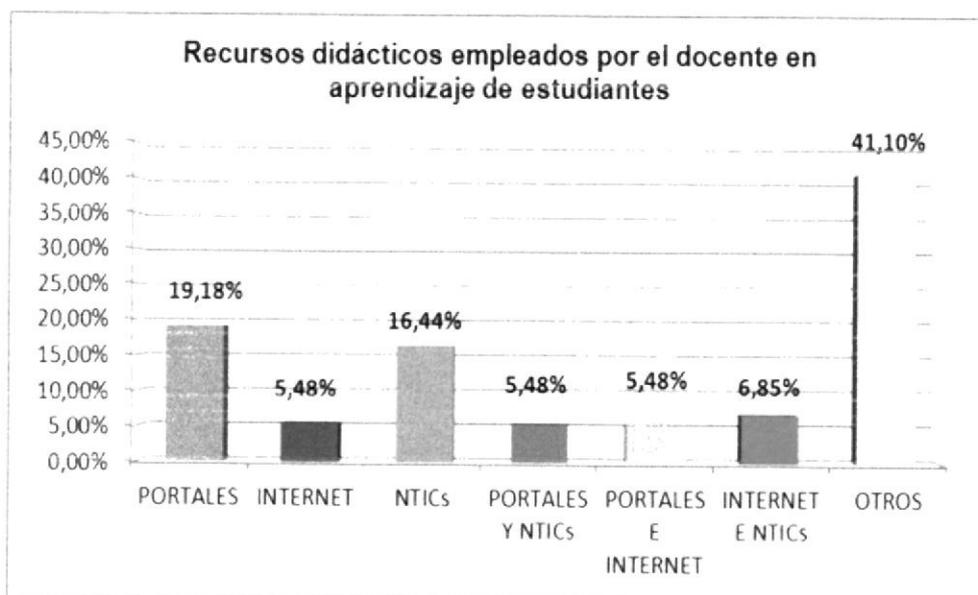
**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

#### 4.2.2 Información Específica

**Cuadro N° 38**

Recursos didácticos empleados por el docente			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #4	PORTALES	14	19,18%
	INTERNET	4	5,48%
	NTICs	12	16,44%
	PORTALES Y NTICs	4	5,48%
	PORTALES E INTERNET	4	5,48%
	INTERNET E NTICs	5	6,85%
	OTROS	30	41,10%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Figura N° 36



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

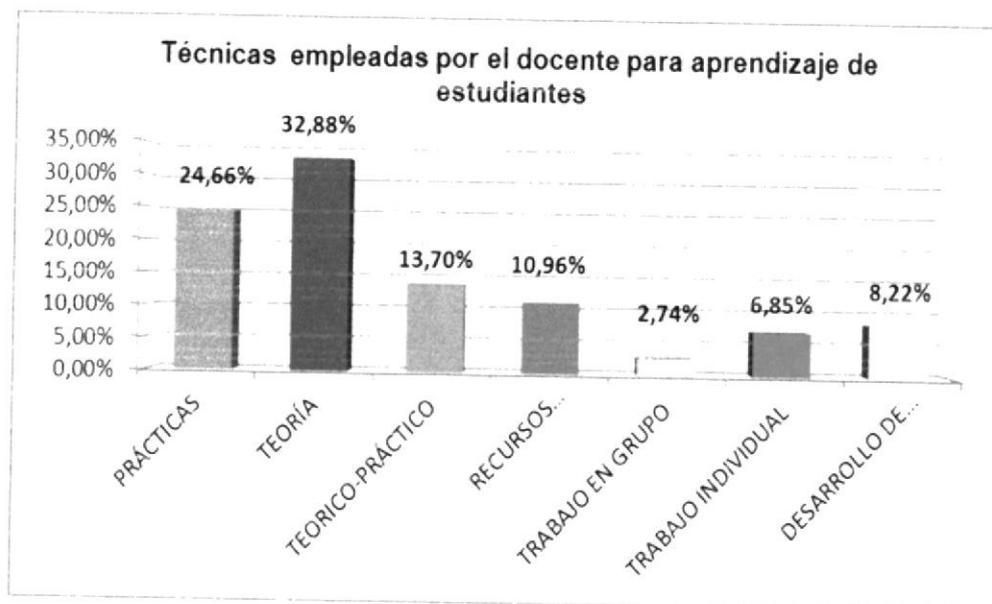
### Interpretación:

En el gráfico anterior los resultados obtenidos de las encuestas a los estudiantes coinciden con el encontrado en los docentes, como es el limitado uso de recursos informáticos en actividades docentes y más aún para poder replantear el currículo de sus materias con estas nuevas tecnologías. La institución debería preocuparse en desarrollar cursos en relación a las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTICs), como herramientas de apoyo en la formación de sus estudiantes.

**Cuadro N° 39**

Técnicas empleadas por el docente para aprendizaje de estudiantes			
ITEM #5	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	PRÁCTICAS	18	24,66%
	TEORÍA	24	32,88%
	TEORICO-PRÁCTICO	10	13,70%
	RECURSOS TECNOLÓGICOS	8	10,96%
	TRABAJO EN GRUPO	2	2,74%
	TRABAJO INDIVIDUAL	5	6,85%
	DESARROLLO DE PROYECTOS	6	8,22%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Figura N° 37**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Interpretación:**

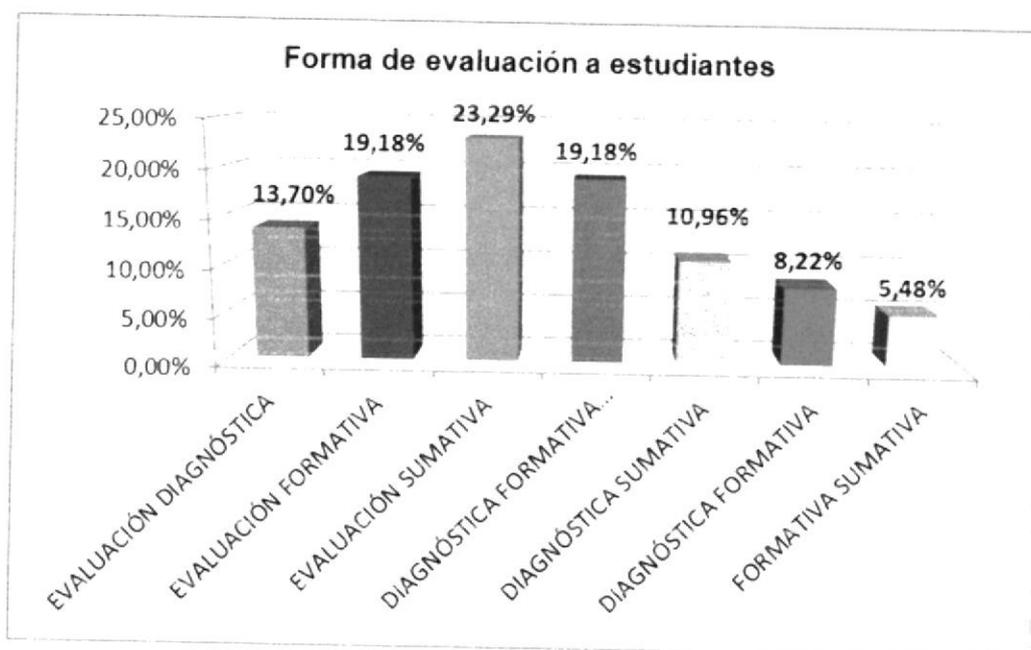
Las técnica de aprendizaje más utilizadas son la Teórica 32.88%, la Práctica 24,66%, resultados coincidentes con los encontrados en los docentes, le

siguen el empleo combinado de Teoría y práctica con bajo índice de uso de recursos tecnológicos, desarrollo de proyectos, trabajo individual y en grupo

**Cuadro N° 40**

Tipo de Evaluación a Estudiantes			
ITEM #6	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	10	13,70%
	EVALUACIÓN FORMATIVA	14	19,18%
	EVALUACIÓN SUMATIVA	17	23,29%
	DIAGNÓSTICA FORMATIVA SUMATIVA	14	19,18%
	DIAGNÓSTICA SUMATIVA	8	10,96%
	DIAGNÓSTICA FORMATIVA	6	8,22%
	FORMATIVA SUMATIVA	4	5,48%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100,00%</b>

**Figura N° 38**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

### Interpretación:

Un 23,29% de los estudiantes dice que los docentes usan más la evaluación sumativa cuando evalúan para calificación de curso, y hay quienes emplean la evaluación formativa y la formativa diagnóstica con un 19,18% cada una.

Cuadro N° 41

Características didácticas desarrolladas por docentes en estudiantes			
ITEM #7	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	HABILIDADES	10	13,70%
	CAPACIDADES	7	9,59%
	DESTREZAS	18	24,66%
	ACTITUDES	13	17,81%
	APTITUDES	5	6,85%
	OTROS	0	0,00%
	HABILIDAD-DESTREZA-APTITUD	5	6,85%
	TODAS	15	20,55%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Figura N° 39



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

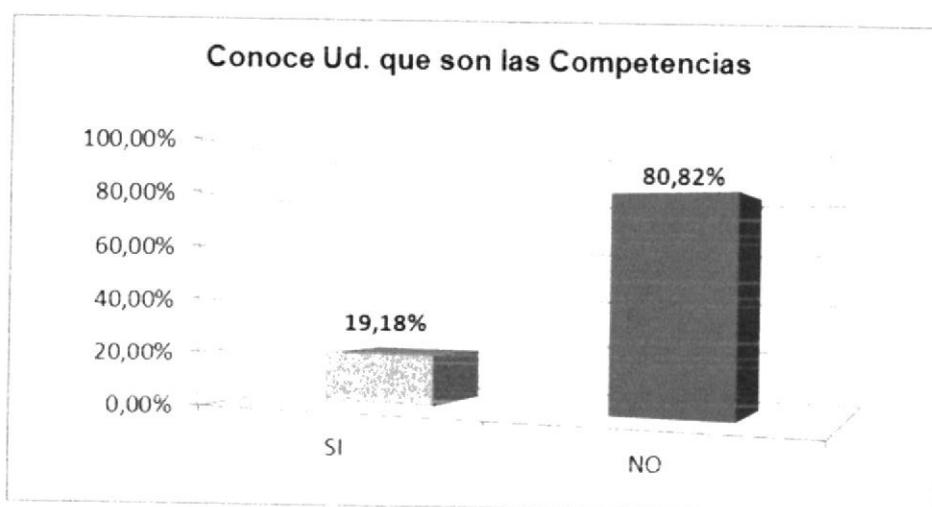
### Interpretación:

Las características didácticas más empleadas por sus docentes son las destrezas con un 24,66%, seguido de un grupo que manifiesta que el docente aplica todas 20,55%, otros que el docente busca el desarrollo de actitudes 17,81% y habilidades en un 13,70%. En temas de didáctica existe limitado uso de aspectos didácticos por los docentes, ratificándose al cruzar estos resultados con los obtenidos con los docentes en la investigación.

Cuadro N° 42

Conoce Ud. que son las Competencias			
ITEM #8	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	14	19,18%
	NO	59	80,82%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Figura N° 40



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

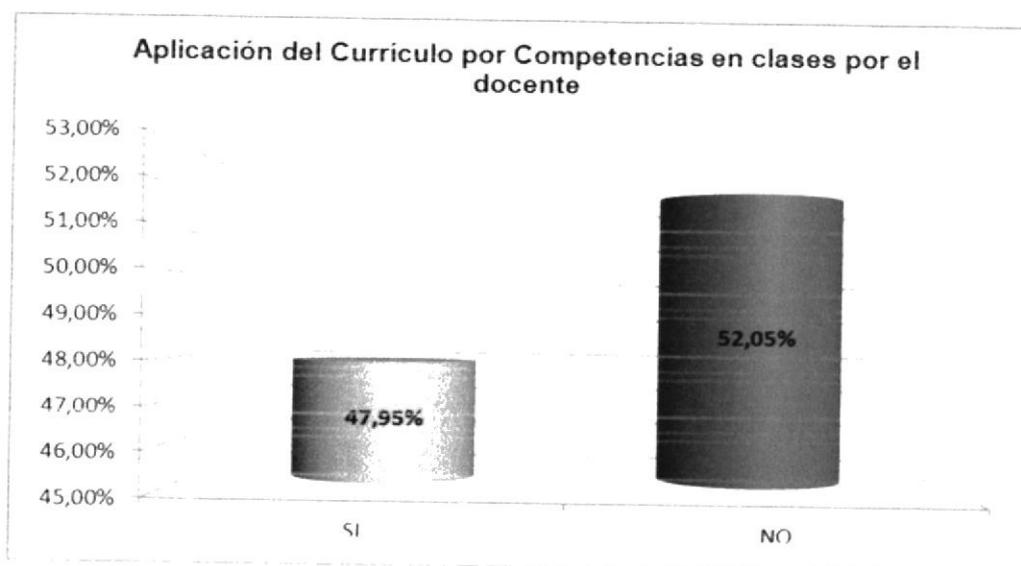
### Interpretación:

De los estudiantes encuestados el 80,82% NO conoce acerca de Competencias y un 19,18% de ellos manifestó que SI conoce del tema, los resultados coinciden con los de docentes respecto a este tema. La gran mayoría de estudiantes desconoce del tema, siendo necesario una oportuna socialización para poder también involucrarlos a ellos en el tema.

**Cuadro N° 43**

<b>Aplicación del Currículo por Competencias Actividades</b>			
<b>ITEM #9</b>	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SI	35	47,95%
	NO	38	52,05%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Figura N° 41**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Interpretación:**

El 52,05% de los estudiantes considera que los docentes NO aplican las competencias en el desarrollo del actual currículo en sus clases, y un 47,95% manifiesta que SI.; éstos resultados se relacionan con los de la pregunta anterior, en donde muchos contestaron que desconocen del tema.

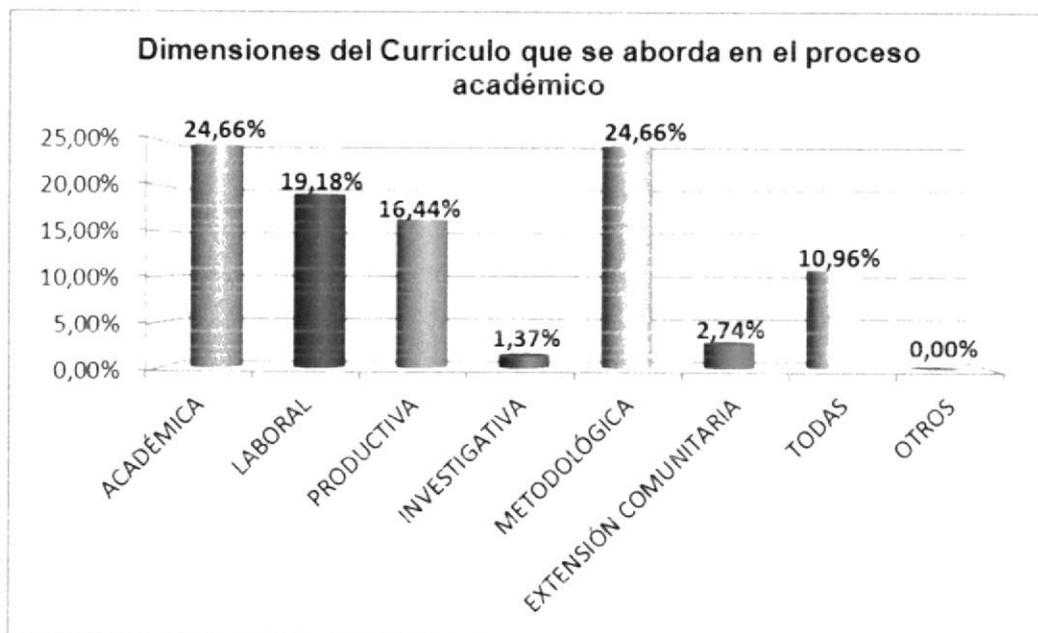
**Cuadro N° 44**

<b>Dimensiones del Currículo que se aborda en el proceso académico</b>			
	<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ITEM #10</b>	ACADÉMICA	18	24,66%
	LABORAL	14	19,18%
	PRODUCTIVA	12	16,44%
	INVESTIGATIVA	1	1,37%
	METODOLÓGICA	18	24,66%
	EXTENSIÓN COMUNITARIA	2	2,74%
	TODAS	8	10,96%
	OTROS	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

La gráfica evidencia que las dimensiones del currículo abordadas por los docentes según la opinión de estudiantes, dan énfasis a dos o tres aspectos, las dimensión académica y la metodológica con un 24,66% cada una respectivamente, y la laboral con un 19,18%. Estos resultados contrastan con los obtenidos en el estudio realizado a docentes.

Figura N° 42



Fuente: De la investigación  
Elaborado por: César Arcos

Cuadro N° 45

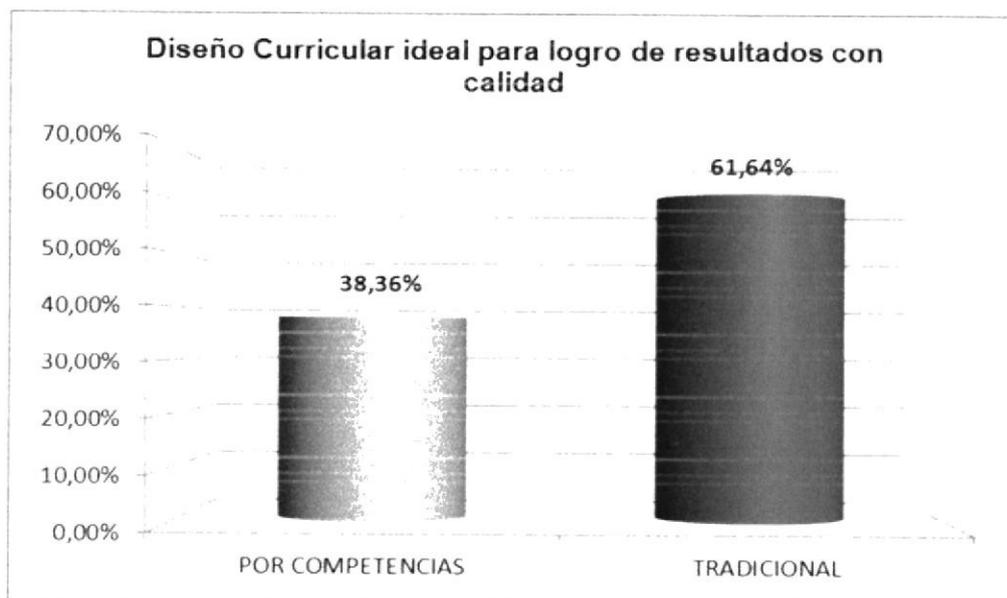
Diseño Curricular ideal para logro de resultados con calidad			
ITEM #11	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	POR COMPETENCIAS	28	38,36%
	TRADICIONAL	45	61,64%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

Al respecto de la opinión de sobre el diseño curricular ideal para logro de resultados de calidad, el 61.64% de los encuestados se expresó por la planeación tradicional, mientras que la planeación por competencias es

respaldada por un 38.36%. Estos resultados coinciden con los encontrados en la investigación a docentes y ratificando paradigmas tradicionales.

**Figura N° 43**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Cuadro N° 46**

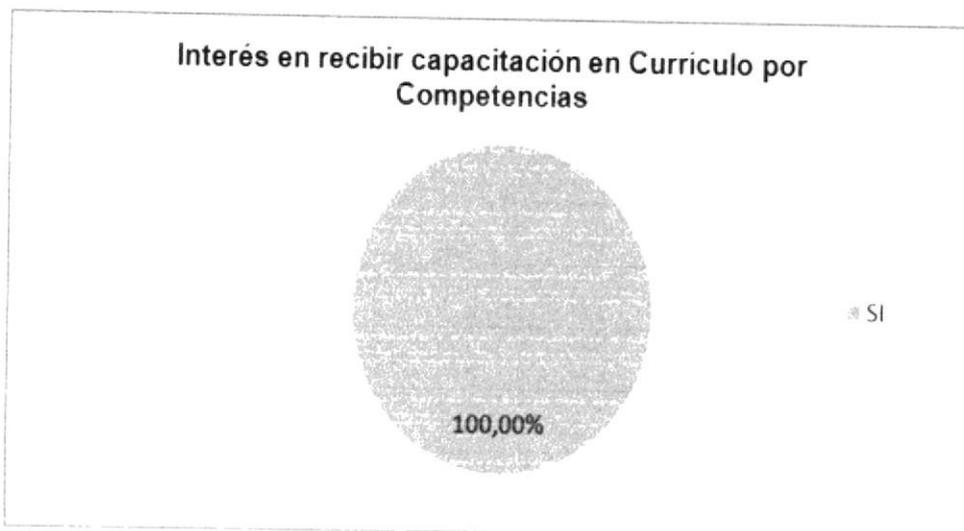
<b>Interés en recibir capacitación en Currículo por Competencias</b>			
	<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ITEM #12</b>	SI	73	100,00%
	NO	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

Los estudiantes están interesados en capacitarse sobre temas de currículo por Competencias. Al igual que los resultados encontrados en la

investigación a docentes, éstos resultados son coincidentes, debiéndose impulsar la capacitación para mejorar su nivel de enseñanza y aprendizaje.

**Figura N° 44**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Cuadro N° 47**

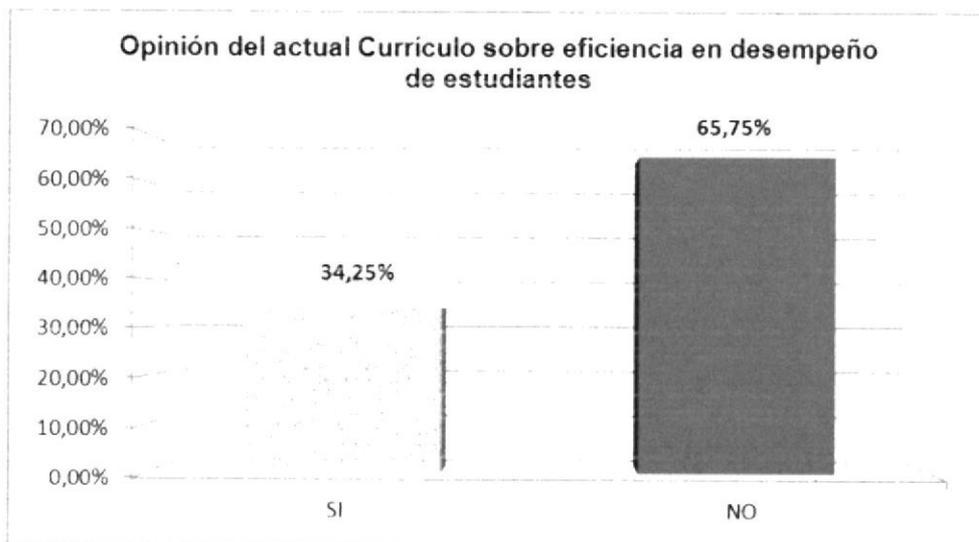
Opinión del actual Currículo sobre eficiencia en desempeño Laboral			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #13	SI	25	34,25%
	NO	48	65,75%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

De los estudiantes encuestados el 65,75% consideran que el actual currículo no les permite desempeñarse eficientemente en el campo laboral y un

34,25% sostienen que sí, por lo tanto la propuesta de rediseñar el currículo actual por el de Competencias se hace necesario.

**Figura N° 45**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Cuadro N° 48**

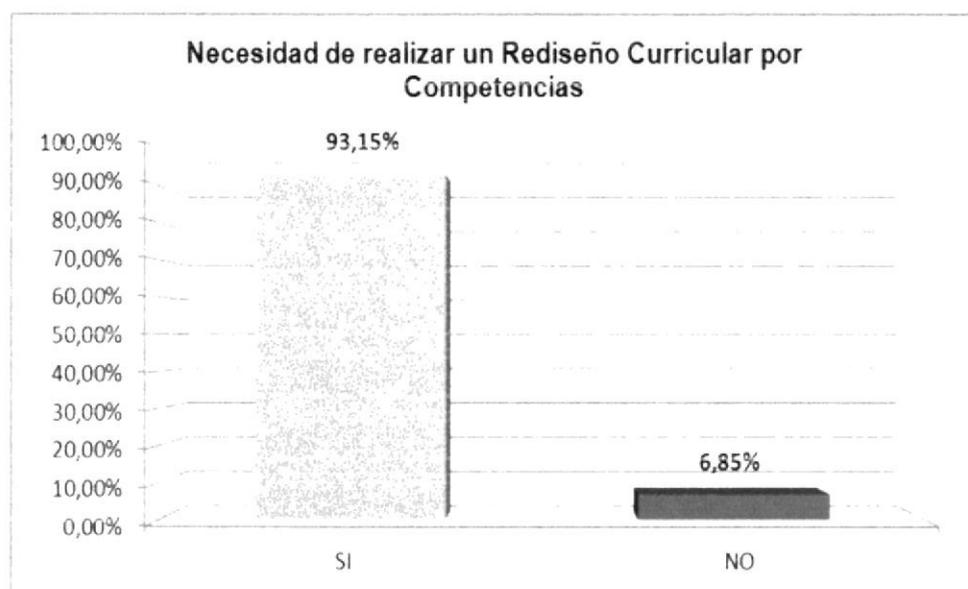
<b>Necesidad de realizar un Rediseño Curricular por Competencias</b>			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>ITEM #14</b>	SI	68	93,15%
	NO	5	6,85%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

De los 73 estudiantes encuestados, el 93,15% manifestó estar a favor de un rediseño del actual Currículo por el de competencias y el 6,85% señaló estar

conforme con el diseño curricular actual. Por tanto existe al igual que en el caso de los docentes una apertura de rediseñar el actual currículo.

**Figura N° 46**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

**Cuadro N° 49**

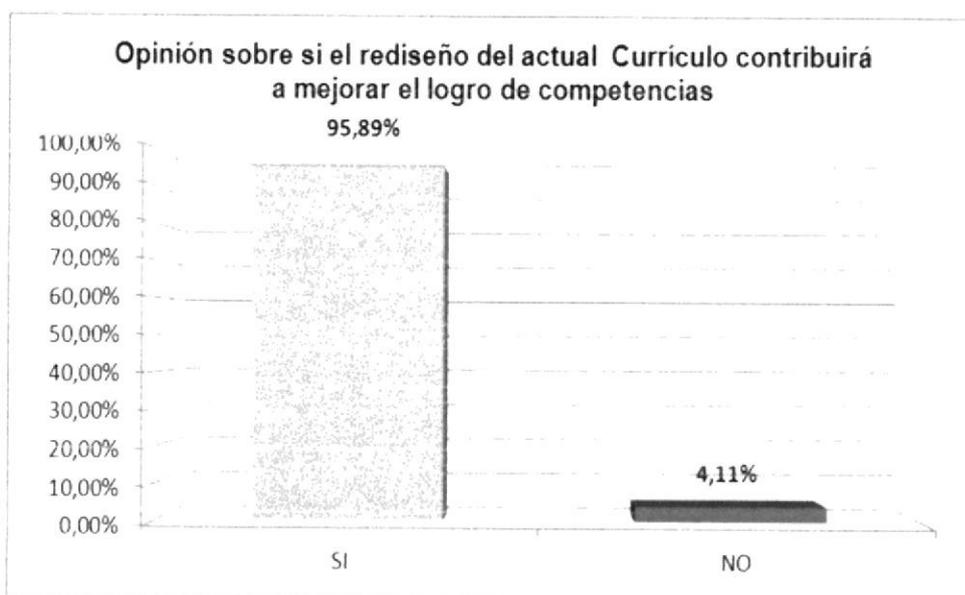
Opinión sobre si el rediseño del actual Currículo contribuirá a mejorar el logro de competencias			
	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ITEM #15	SI	70	95,89%
	NO	3	4,11%
	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

Un 95,89% consideran que la aplicación del currículo por competencias si mejorará su perfil para el desempeño eficiente en sus labores, frente a un

4,11% que opina que no será así. La gran mayoría de los estudiantes esperan que rediseñando el actual currículo, mejore su perfil profesional y laboral para su beneficio.

**Figura N° 47**



**Fuente:** De la investigación  
**Elaborado por:** César Arcos

#### 4.3 Resultados Entrevista Directivos

Con el objetivo de obtener información de la parte directiva y administrativa, se realizó la entrevista al señor Capitán de Fragata Enrique Aristizábal Viteri, señor Teniente de Navío Ernesto Freija Miño y Doctora Blanca Cestonaro Salazar. Director, Subdirector Académico y Coordinadora Académica Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” respectivamente.

#### 4.3.1 Entrevista al señor Director del ESCAPE

- a. ¿Señor Director, que tiempo tiene en el Cargo de Director de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento?

**Respuesta:** 3 años 9 meses

- b. ¿Está Ud. familiarizado(a) con el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas vigente en la actualidad?

**Respuesta:** Si, como Director actual de este Órgano de Formación de FF-AA es necesario estarlo.

- c. ¿Sabía Ud. que el actual Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, está trabajado en base a Competencias?

**Respuesta:** Si

- d. ¿Qué entiende Ud. por Competencias?

**Respuesta:** Son capacidades y habilidades para realizar y dar solución a situaciones reales en los ámbitos de desempeño profesional.

- e. Para poder desarrollar e implementar un Currículo por Competencias, es importante la identificación del perfil del egresado; como esta investigación busca el rediseño del actual

currículo del **Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”**, ¿puede Ud. mencionar una característica principal que debe tener dicho tripulante?

**Respuesta:** Asesorar al Personal Naval en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar para una eficiente toma de decisiones a situaciones reales en los ámbitos de desempeño profesional.

f. ¿Considera Ud. que el perfil profesional del Tripulante alumno del **Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”**, constituye una referencia y guía en la implementación de un Currículo por Competencias?

**Respuesta:** Si, porque permitirá una descripción real de sus capacidades, habilidades y destrezas necesarias para su buen desempeño profesional y laboral.

g. ¿Considera Ud. que se requieren nuevos indicadores para medir el desempeño profesional del Tripulante que egresa del **Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo”**?

**Respuesta:** Si, son importantes toda vez que se necesitan para aporte de información oportuna acerca del estado real del desempeño y poder emitir una calificación o valoración en función de resultados.

- h. ¿Considera Ud. que la autoevaluación del Tripulante alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje es importante para identificación de competencias?**

**Respuesta:** Si, la autoevaluación representa un instrumento muy útil en el aprendizaje debido a que busca acoger los diferentes estilos de aprendizaje según las diferentes características del alumno.

- i. ¿Dentro del perfil ocupacional, el profesional egresado del Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” está en capacidad de desempeñarse como Suboficial de la Armada asesorando al Personal Naval, en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar?**

**Respuesta:** Si, pero consideramos que puede dar mucho más y es por esta la razón por el cual estamos muy optimistas con los resultados que se lleguen a obtener con el rediseño curricular por el de Competencias.

- j. ¿Considera Ud. que el actual currículo que se aplica en el ESCAPE permite desempeñarse eficientemente en el campo laboral?**

**Respuesta:** Si, el actual currículo ha contribuido a la formación del personal uniformado de la Armada en función de demandas propias. La educación en las Fuerzas Armadas está regida en base a modelos propios, que son revisados y actualizados cada periodo.

- k. **¿Considera Ud. que el rediseño del actual Currículo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?**

**Respuesta:** Si, toda propuesta innovadora y validada que aporte es muy importante.

- l. **Considera Ud. que la responsabilidad de rediseñar el actual currículo, es solo de los directivos de ESCAPE?**

**Respuesta:** No, todo este proceso es en equipo con aporte de los involucrados en el proceso académico: directivos, docentes y alumnos.

- m. **¿Los docentes militares y civiles han tenido capacitación sobre Currículo por Competencias?**

**Respuesta:** Si se están dando en la actualidad seminarios y talleres, pero no lo suficiente considerando que los militares son expertos en lo militar y no en lo pedagógico.

- n. **¿Considera Ud. que la institución cuenta con los recursos humanos y logísticos para enfrentar los requerimientos en la implementación del nuevo modelo?**

**Respuesta:** Se tiene conciencia de las limitaciones de infraestructura con que cuenta la institución por su reciente traslado de la Base Naval

Norte a la Base Naval Sur, pero si disponemos de talento humano y docentes capacitados para poder cumplir con las exigencias del modelo.

- o. **¿Considera Ud. que es necesaria una propuesta académica para que los docentes desarrollen en los estudiantes competencias educativas?**

**Respuesta:** Si es necesaria para que mejoramiento y aporte al proceso educativo.

#### **4.3.2 Entrevista al Subdirector Académico del ESCAPE**

- a. **¿Qué tiempo tiene en el Cargo de Subdirector Académico de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento?**

**Respuesta:** Desde el 2012 hasta la fecha, es decir, 2 años con 5 meses

- b. **¿Está Ud. familiarizado(a) con el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas vigente en la actualidad?**

**Respuesta:** Si, como involucrado directo de la parte académica de la institución debo de estarlo.

- c. **¿Sabía Ud. que el actual Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, está trabajado en base a Competencias?**

**Respuesta:** Si

**d. ¿Qué entiende Ud. por Competencias?**

**Respuesta:** Las Competencias impulsan y facilitan la capacitación y formación ocupacional en base al desarrollo de habilidades para mejorar la productividad en su desempeño profesional y laboral.

**e. Para poder desarrollar e implementar un Currículo por Competencias, es importante la identificación del perfil del egresado; como esta investigación busca el rediseño del actual currículo del Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”, ¿puede Ud. mencionar una característica principal que debe tener dicho tripulante?**

**Respuesta:** Disponer de la autonomía para el planteamiento de soluciones en situaciones relacionadas con su desempeño laboral.

**f. ¿Considera Ud. que el perfil profesional del Tripulante alumno del Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”, constituye una referencia y guía en la implementación de un Currículo por Competencias?**

**Respuesta:** Si, es importante definir perfiles en razón de que lo que se quiere es que el egresado del Curso pueda cumplir eficientemente sus responsabilidades en los ámbitos correspondientes a su profesión.

- g. **¿Considera Ud. que se requieren nuevos indicadores para medir el desempeño profesional del Tripulante que egresa del Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo”?**

**Respuesta:** Si, se requieren hacer una revisión de los actuales indicadores de medición del desempeño para que entreguen información de los resultados que obtenga y que permita de ser el caso hacer correcciones y mejoras.

- h. **¿Considera Ud. que la autoevaluación del Tripulante alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje es importante para identificación de competencias?**

**Respuesta:** Si, la autoevaluación es uno de los medios más utilizados para que el alumno conozca y sea consciente de su progreso y limitaciones en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

- i. **¿Dentro del perfil ocupacional, el profesional egresado del Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” está en capacidad de desempeñarse como Suboficial de la Armada asesorando al**

**Personal Naval, en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar?**

**Respuesta:** Si, está capacitado dentro de los ámbitos de su formación y especialidad; pero hace falta fortalecer su preparación complementándola con otros ejes de formación curricular no solo en lo técnico sino en lo cultural y humanístico, pues el rango de Suboficial de la Armada así lo exige.

- j. **¿Considera Ud. que el actual currículo que se aplica en el ESCAPE permite desempeñarse eficientemente en el campo laboral?**

**Respuesta:** Si, pero la institución a través de la DIGEDO es la responsable de hacer revisiones y actualizaciones en temas curriculares en donde existe participación de todos los órganos de formación de la Armada, en donde se hace un estudio exhaustivo para formar al personal en función de las necesidades institucionales.

- k. **¿Considera Ud. que el rediseño del actual Currículo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?**

**Respuesta:** Si, eso se desea y hay que estar predispuesto a romper paradigmas.

- l. Considera Ud. que la responsabilidad de rediseñar el actual currículo, es solo de los directivos de ESCAPE?**

**Respuesta:** No, consideramos que ésto debe ser un trabajo con directivos, docentes y alumnos.

- m. ¿Los docentes militares y civiles han tenido capacitación sobre Currículo por Competencias?**

**Respuesta:** Si se están organizando seminarios y talleres sobre el tema de Competencias en donde el personal participa de manera activa, se están haciendo esfuerzos considerables por parte de la institución a través de la DIGEDO para tal efecto.

- n. ¿Considera Ud. que la institución cuenta con los recursos humanos y logísticos para enfrentar los requerimientos en la implementación del nuevo modelo?**

**Respuesta:** Sin lugar a dudas una de las dificultades que pueden darse en su aplicación es la débil infraestructura física con que se dispone. Si bien es cierto, se han hecho esfuerzos por parte del mando en el abastecimiento del talento humano como la contratación de docentes muy capacitados y de la logística necesaria, pueden resultar no suficientes.

- o. **¿Considera Ud. que es necesaria una propuesta académica para que los docentes desarrollen en los estudiantes competencias educativas?**

**Respuesta:** Si es necesaria como una guía para el desarrollo de competencias educativas del tripulante y que fortalezca el proceso enseñanza aprendizaje en el aula.

#### **4.3.3 Entrevista a la Coordinadora Académica Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” del ESCAPE**

- a. **¿Qué tiempo tiene en el Cargo de Coordinadora Académica en la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento?**

**Respuesta:** Desde el año Marzo 2012 hasta ahora, es decir, 2 años con 2 meses.

- b. **¿Está Ud. familiarizado(a) con el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas vigente en la actualidad?**

**Respuesta:** Si, estamos al tanto del Modelo Educativo de FF.AA.

- c. **¿Sabía Ud. que el actual Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, está trabajado en base a Competencias?**

**Respuesta:** Si

d. **¿Qué entiende Ud. por Competencias?**

**Respuesta:** Son habilidades y destrezas desarrolladas en los estudiantes para mejor entendimiento y aplicación de los conocimientos recibidos en el entorno laboral y profesional en que se desenvuelve.

e. **Para poder desarrollar e implementar un Currículo por Competencias, es importante la identificación del perfil del egresado; como esta investigación busca el rediseño del actual currículo del Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”, ¿puede Ud. mencionar una característica principal que debe tener dicho tripulante?**

**Respuesta:** La de trabajar en equipo cumpliendo las disposiciones responsablemente y de una manera eficiente.

f. **¿Considera Ud. que el saber ser, saber hacer y saber convivir, constituyen requisitos personales claves en el desempeño laboral del Tripulante del Curso Administración Militar?**

**Respuesta:** Si, pero no son suficientes para que se vuelva competente en su desempeño laboral dado que requieren de la habilidad, creatividad con que enfrentará un problema o se proponga el alcance de un propósito.

- g. **¿Considera Ud. que el diseño del Plan y la Red de Contenidos, el peso en la formación profesional debe ser predominante?**

**Respuesta:** Si, el Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" está diseñado exclusivamente para los Sargentos Primeros indistintamente de la especialidad, previo al acenso al grado de Suboficial Segundo de la Armada, por lo tanto justifica que el eje profesional, tenga un mayor porcentaje dentro de la malla.

- h. **¿Considera Ud. que en la red Curricular el eje de formación científica es necesario para la formación profesional del Tripulante?**

**Respuesta:** Si, pero hay que tener presente que ellos ya disponen la base científica por las especialidades que tienen y por su trabajo desempeñado en sus repartos asignados antes de venir al curso de calificación para su ascenso al grado de Suboficial Segundo.

- i. **¿En la red Curricular el eje de formación humanística es básico para para que el estudiante tenga una visión de la sociedad y de la cultura?**

**Respuesta:** Si, es necesario para que el estudiante tenga una visión de la sociedad, la cultura y su interrelación en todos los aspectos que la componen, los encuestados tiene presente que la visión de la sociedad y la cultura deben formar parte de la red curricular.

- j. **¿Considera Ud. que la autoevaluación del Tripulante alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje es importante para identificación de competencias?**

**Respuesta:** Si, la autoevaluación es una estrategia que permite a los profesores conocer cuál es la valoración que los estudiantes hacen del aprendizaje de los contenidos que reciben y trabajan en clases, influye mucho la metodología utilizada.

- k. **¿Considera Ud. que el rediseño del actual Currículo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?**

**Respuesta:** Si

- l. **Considera Ud. que la responsabilidad de rediseñar el actual currículo, es solo de los directivos de ESCAPE?**

**Respuesta:** No, la participación y el trabajo de directivos debe ser acompañado de los docentes y alumnos.

- m. **¿Los docentes militares y civiles han tenido capacitación sobre Currículo por Competencias?**

**Respuesta:** Si, como responsable de la Coordinación Académica dentro de la planeación se establecen ciclos de capacitación docente y el tema de Currículo por Competencias no será la excepción.

- n. **¿Considera Ud. que la institución cuenta con los recursos humanos y logísticos para enfrentar los requerimientos en la implementación del nuevo modelo?**

**Respuesta:** Si, las autoridades están al tanto de tales requerimientos y dependerá de la diligente gestión que realicen para la oportuna adquisición no solo de recursos logísticos, sino también docentes calificados.

- o. **¿Considera Ud. que es necesaria una propuesta académica para que los docentes desarrollen en los estudiantes competencias educativas?**

**Respuesta:** Si, es necesaria servirá como una herramienta muy útil para la formación del tripulante alumno que cursa la institución, afianzando más su aprendizaje.

#### **4.3.4 Análisis de la información**

Los directivos de la institución entrevistados están familiarizados con el nuevo Modelo Educativo de FF.AA, esto es muy importante enfatizar toda vez que son involucrados directos en su implementación. Al consultarles si conocían que el Modelo está trabajado en base a Competencias, todos respondieron afirmativamente.

Los tres directivos de la institución coinciden en definir a las Competencias como conocimientos tendientes a desarrollar capacidades, habilidades y destrezas en los estudiantes para mejora de su productividad en ámbitos de su profesión.

Además mencionan como características principales a destacar en el tripulante con la aplicación de la propuesta curricular por Competencias, el de asesorar al personal naval en asuntos profesionales o técnicos, trabajando en equipo disponiendo de autonomía en la toma de decisiones y adopción de soluciones ante situaciones reales en el ámbito militar y de su profesión.

Los directivos consultados coinciden en que el perfil profesional del estudiante (Tripulante alumno), es un referente muy importante para implementación de un Currículo por Competencias. Las razones por el que es importante la definición de perfiles, es porque permite una descripción real de sus capacidades, habilidades y destrezas necesarias para su buen desempeño profesional y laboral.

Otro aspecto a destacar, es de que el **saber ser**, **saber hacer** y **saber convivir** no son condiciones suficientes para desarrollar competencias en los estudiantes, según opinión de la Coordinadora Académica, ella considera

que para que el estudiante se vuelva competente en su desempeño laboral, requiere además de la habilidad y creatividad con que enfrentará un problema o el alcance de un propósito.

En relación a la pregunta de si es necesario requerir nuevos indicadores para medición del desempeño profesional de los egresados, los directivos consultados están de acuerdo de que hace falta una revisión y actualización de los mismos, para poder hacer una medición o monitoreo efectivo del desempeño y que se genere información de los resultados que el egresado obtenga, permitiendo de ser el caso, hacer correcciones y mejoras respectivas.

La formación profesional en el diseño de los planes y la red de contenidos en todo diseño curricular y más aún en el de competencias, debe de ser predominante. Esta es la opinión de los directivos entrevistados, quienes señalan además que el Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" está diseñado exclusivamente para los Sargentos Primeros indistintamente de la especialidad, previo al acenso al grado de Suboficial Segundo de la Armada, por lo tanto justifica que el eje profesional, tenga un mayor porcentaje dentro de la malla.

La autoevaluación o el ejercicio de autoevaluarse del Tripulante alumno durante el proceso enseñanza-aprendizaje es muy importante, según opinión de los directivos consultados, hace que el estudiante sea consciente de su progreso y limitaciones según su estilo de aprendizaje y sus características.

En opinión de la Coordinación Académica respecto a la inclusión del eje de formación científica en el diseño de la red curricular por Competencias para el Curso de Administración Militar, considera de que ellos ya disponen la base científica por las especialidades que tienen y por su trabajo desempeñado en sus repartos asignados antes de venir al curso de calificación para su ascenso al grado de Suboficial Segundo.

Y que más bien corresponde fortalecer mucho más en los ejes de formación humanísticos, que son necesarios para que el estudiante tenga una visión de la sociedad, la cultura y su interrelación en todos los aspectos que la componen, se deben tenerse presente que la visión de la sociedad y la cultura son parte de la red curricular.

Todos los directivos consultados están muy optimistas y convencidos de que una vez realizado el rediseño del actual Currículo, se obtendrán competencias mejoradas en los estudiantes. Así mismo consideran de que el

rediseño del actual currículo, no solo es responsabilidad de los directivos, sino que debe ser acompañado de los docentes y alumnos.

En cuanto a capacitación docente en Currículo por Competencias, los entrevistados coinciden en que si bien se realizan seminarios y talleres por parte de la institución, no son suficientes, debido a que existe un grupo de docentes militares experimentados en lo militar, pero no disponen de habilidades pedagógicas. Por lo que se hace importante trabajar en ello si se desea tener muy buenos resultados con la implementación de la propuesta curricular por Competencias.

De igual manera los entrevistados señalaron estar conscientes de las actuales limitaciones principalmente en lo logístico, que podrían generar dificultades en el cumplimiento de las aspiraciones del modelo, están de acuerdo en que la institución se beneficiará con la implementación de esta propuesta curricular por Competencias, argumentando que es importante innovar y cambiar de paradigmas.

Finalmente, se muestran interesados de que se elabore una propuesta académica para que los docentes desarrollen en los estudiantes competencias educativas para consolidar más su aprendizaje.

## **4.4 Conclusiones y Recomendaciones**

### **4.4.1 Conclusiones**

- 1. Desconocimiento del Modelo Educativo** en una buena parte del plantel docente, esto contrasta con los resultados obtenidos en directivos acerca de la misma pregunta, debido a que ellos si están familiarizado con el modelo. Una razón por el que los docentes desconocen del modelo, se debe a la falta de socialización y capacitación acerca del mismo.
  
- 2. Corriente pedagógica Conductista y Constructivista** como enfoque pedagógico utilizado mayormente por los docentes en el desarrollo de su práctica académica, evidenciando un limitado conocimiento de la planeación mesocurricular que logre articular la práctica docente en un contexto de aprendizaje para el desarrollo de competencias en la institución. Una razón que justifica la presencia del conductismo en prácticas docentes, es de que existen docentes militares en servicio pasivo que tienen experiencia en temas castrenses, pero no tienen especialidad en temas pedagógicos, siendo una característica tradicional en ámbitos castrenses el conductismo.

3. **Escaso o subutilizado empleo de recursos informáticos** en la práctica docente, los docentes hacen empleo de otros recursos didácticos ineficaces, repetitivos y tradicionales, que son necesarios pero que no brindan facilidades para poder adaptar su didáctica de aprendizaje con las nuevas tecnologías.
4. **Escasa utilización en lo que respecta a técnicas de aprendizaje** para promover en los estudiantes un aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias.
5. **Evaluación a estudiantes de carácter memorista** como preguntas de conceptos, en la que el docente en varias ocasiones pide respuestas al pie de la letra como esta en el material de estudio. Esta forma de evaluar corresponden a prácticas de la enseñanza tradicional, modelos educativos que deben ser revisados en la actualidad, en vista de que ya no son aplicables.
6. **Existe un marcado conocimiento de directivos y docentes en temas de Diseño Curricular por Competencias**, en algunos casos han sido capacitados, pero no lo aplican en sus actividades académicas. Los docentes conocen sobre el Diseño Curricular por Competencias, un gran número han sido capacitados pero igual no aplican, a pesar de que este

modelo propende al desarrollo de las funciones científicas o cognoscitivas, a las actitudinales y procedimentales del estudiante.

7. **El diseño del currículo actual está enmarcado en las dimensiones laboral, académica y metodológica**, lo que es comprensible dado que tradicionalmente la institución ha capacitado y especializado a su personal para suplir requerimientos institucionales.
8. **La necesidad de rediseñar el actual currículo por el de competencias** es compartida por todos: directivos y docentes. De igual manera ellos consideran que su aplicación mejorará el perfil del egresado, contextualizando su desempeño de acuerdo a las demandas del entorno.
9. **Existe interés en recibir capacitación así como la predisposición para el cambio de un diseño curricular actual en base a Objetivos por el de Competencias**, no se busca sustituir ni de hacer desaparecer los objetivos, pues estos siempre están presentes en el plan de clase.
10. **De las entrevistas realizadas a los directivos del ESCAPE, respecto a perfiles, indicadores de medición de desempeño, autoevaluación, efectividad de la nueva propuesta curricular, actores y responsables del rediseño, red de contenidos y ejes curriculares**; se ha obtenido

información importante que permitirá redefinir perfiles del Tripulante alumno egresado en relación a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

#### **4.4.2 Recomendaciones**

1. Desarrollar Seminarios/Talleres para los docentes y capacitarlos además de familiarizarlos con el Modelo Educativo vigente de FF.AA.
2. Capacitar al personal docente en corrientes y enfoques pedagógicos vigentes para un eficiente desempeño académico con sus estudiantes.
3. Capacitar a los docentes en el uso eficiente de las nuevas herramientas informáticas para que se familiaricen con estos recursos en beneficio de lograr las competencias propuestas con sus estudiantes. De ser posible la institución deberá desarrollar programas de capacitación respecto al tema de las NTIC's.
4. Capacitar a los docentes en técnicas de aprendizaje significativo en el aula y como desarrollar competencias.

5. Mejorar las evaluaciones hacia los estudiantes, diseñando pruebas que reemplacen preguntas de conceptos por preguntas de razonamiento que desarrollen criterio propio en los estudiantes.
6. Formar equipos curriculares con directivos y docentes que conozcan del tema de Competencias para el desarrollo de sesiones de trabajo, talleres, eventos académicos, que permitan socializar e implementar lo antes posible las bases de un currículo por competencias para otras escuelas de formación de la Armada.
7. Rediseñar el actual currículo de Objetivos por el de Competencias, desarrollando competencias y productos de aprendizaje que les permita a los militares resolver problemas de su campo ocupacional.
8. Elaborar Guía metodológica para que los docentes desarrollen competencias en los estudiantes, con el aporte científico y experimental del personal docente, el trabajo de investigación y los fundamentos teóricos, que permitan unificar criterios sobre la utilidad y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
9. Proponer modelos de evaluación institucional buscando incentivar a los estudiantes en hábitos de trabajo cooperativo, autónomo, competitivo y de

auto superación personal que converja a la formación integral del Suboficial de la Armada.

El presente trabajo de investigación plantea reemplazar el actual modelo curricular por Objetivos que se aplica en las escuelas de formación de la Armada por el de Competencias. Se han planteado todas estas recomendaciones para conseguir profesionales militares formados, especializados, perfeccionados y capacitados en competencias en el ámbito de las FF.AA., y con posibilidades para desempeñarse con calidad, además del campo militar, en los campos científico, técnico, económico, social y ético.

## CAPÍTULO 5

### 5. PROPUESTA

#### 5.1 Tema

“PROPUESTA DE UN DISEÑO CURRICULAR CON UN ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DEL CURSO MANDO Y LIDERAZGO DE LA ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE FF.AA., APLICABLES AL MODELO EDUCATIVO DE FF.AA. 2013 - 2018”

#### 5.2 Antecedentes

La Escuela de Calificación y Perfeccionamiento (ESCAPE) es un centro de formación académica de la Fuerza Naval del Ecuador responsable de la calificación, especialización y perfeccionamiento del personal uniformado en los ámbitos Científico y Humanístico para su eficiente desempeño en sus actividades de a bordo de las Unidades de superficie y en Repartos de la institución.

En sesión del 24 de febrero del 2010, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador (COMACO), mediante resolución del COMACO-

2010:020, resuelve poner en vigencia el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas y decide aprobar un Modelo Educativo por Competencias, asignando la responsabilidad a cada uno de los repartos encargados de la formación del personal militar, cambiar de un sistema educativo en base a Objetivos a un sistema basado en Competencias. Las normativas de planeación y evaluación del nuevo modelo exigen disponer de un grupo de personas con talento especializado en este tema.

En base a lo dispuesto, se requirió la conformación de equipos de trabajo de las tres ramas de las FF.AA para el diseño del nuevo Modelo, el mismo que fue resultado del aporte de académicos, apoyados por destacados profesionales militares y civiles; quienes compartieron sus conocimientos y experiencias en numerosas sesiones de trabajo, talleres, eventos académicos de carácter reflexivo, trabajo en equipo y un proceso de toma de decisiones y revisión de las autoridades superiores de la Dirección de Educación y Doctrina Militar del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Correspondiendo entonces a la Dirección General de Educación y Doctrina (DIGEDO), como organismo máximo de educación de la Armada del Ecuador, iniciar la aplicación del Modelo Educativo dispuesto por la Dirección de Educación Militar (DIEDMIL). Para tal efecto, se asigna la responsabilidad

de diseñar un currículo con enfoque de competencias en cada una de sus escuelas de formación para oficiales y tripulantes.

Por lo expuesto anteriormente, el presente trabajo contempla la elaboración de un currículo con un enfoque basado en competencias para el Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento (ESCAPE) de la Armada del Ecuador.

### **5.3 Justificación**

Los avances de la ciencia y tecnología en contextos de globalización del conocimiento y talento humano plantean nuevos desafíos a las instituciones de educación superior; y las FF.AA no deben de estar distantes a esta realidad. Es por ello que se desea desarrollar en sus miembros aquellas capacidades, habilidades y destrezas que le permitan tener un desempeño eficiente en sus funciones.

Para cumplir con lo anteriormente señalado y que un militar pueda desempeñarse en sus tareas de una manera eficiente, se ha considerado el enfoque pedagógico por competencias profesionales. Radica aquí la importancia de la propuesta de diseñar un currículo por competencias para el Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Armada del Ecuador, enfoque que centra su justificación en el hecho que el desarrollo de

las competencias y los resultados del aprendizaje obtenidos, permiten a los militares resolver problemas de su campo ocupacional.

Resulta entonces oportuno el lanzamiento de una propuesta académica que oriente y ayude a los docentes en su ejercicio académico a desarrollar competencias en sus estudiantes para lograr así un aprendizaje significativo.

#### **5.4 Síntesis del Diagnóstico**

La investigación realizada determinó que existe un desconocimiento del actual Modelo Educativo de FF.AA en buena parte del plantel docente, evidenciando la falta de socialización del mismo en tan importante grupo, lo que también explica por qué existe una aplicación tenue de instrumentos y técnicas que posibiliten un aprendizaje en base a competencias en su ejercicio académico.

Se evidenció además un empleo del conductismo y en ciertos casos el constructivismo como enfoques pedagógicos para la práctica académica por parte de los docentes, justificándose tal presencia, por la inclusión de docentes militares en servicio pasivo con experiencia en temas castrenses, pero sin experiencia en temas pedagógicos, siendo el conductismo una característica tradicional en ámbitos militares.

El escaso o subutilizado empleo de recursos informáticos en la práctica docente también se suma al diagnóstico encontrado en esta investigación, los docentes hacen empleo de otros recursos didácticos ineficaces, repetitivos y tradicionales, que son necesarios, pero que no brindan facilidades para poder adaptar su didáctica de aprendizaje con estas nuevas tecnologías.

Las encuestas evidenciaron un desconocimiento en el empleo de otras alternativas para evaluación de estudiantes, ya sea por falta de capacitación o por comodidad, se hace uso de evaluaciones de carácter memorista con preguntas conceptuales en donde el docente en varias ocasiones pide respuestas puntuales al pie de la letra. Todo esto conlleva a que se recepten exámenes con aplicación de instrumentos diseñados de manera no técnica, que sirven para calificar al estudiante con una nota, pero que no verifica su verdadero aprendizaje.

Otro aspecto importante encontrado en la investigación es que a pesar de existir un conocimiento marcado en el tema de competencias por parte de directivos y docentes, se evidencia por parte de docentes que en algunos casos no lo aplican en sus actividades académicas.

Todos estos elementos acompañados de otros más como la enmarcación de las dimensiones del actual currículo, la definición de perfiles, determinación de indicadores para medición de desempeño, autoevaluación, efectividad de la nueva propuesta curricular, así como los actores y responsables del rediseño junto a la planeación de la red de contenidos y ejes curriculares; justifican la necesidad de replantear el actual Currículo para mejorar y fortalecer la formación del personal militar del ESCAPE.

## **5.5 Objetivo de la Propuesta**

### **5.5.1 Objetivo General**

Elaborar una propuesta didáctica de diseño curricular por Competencias para los planes y programas de estudios mediante definición de competencias genéricas y específicas del curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada del Ecuador, aplicables al Modelo Educativo de FF.AA 2013-2018.

### **5.5.2 Objetivos Específicos**

- Plantear los elementos necesarios a seguir en el rediseño curricular por competencias para el curso Administración Militar “Mando y Liderazgo”.

- Proporcionar información teórica técnica sobre calidad y evaluación curricular.
- Determinar las necesidades de logística física y humana a requerir para la implementación de la propuesta curricular.
- Determinar las competencias genéricas y específicas a partir de la definición del perfil profesional y ocupacional del estudiante egresado del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo".
- Definir el plan curricular que involucre la red lógica de contenidos, componentes educativos y los ejes de formación para el Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo"
- Plantear y desarrollar estrategias de evaluación y seguimiento por Competencias.

## 5.6 Referencia Teóricas

Las referencias teóricas consideradas en esta propuesta tienen que ver con los siguientes temas: Fundamentación del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo", Elementos de un Plan de Rediseño Curricular, Calidad y Evaluación Curricular, Elementos a considerar en el Diseño Curricular Propuesto (Situación Actual del ESCAPE, Necesidades), Plan para Implementación del Modelo, Determinación de Competencias Genéricas y Específicas para el Curso, Perfil Ocupacional del Tripulante Egresado,

Diseños Macro, Meso y Microcurricular, Plan Curricular, Red Lógica de Contenidos y Ejes de Formación (Malla Curricular), Instrumentos para Planeación Curricular, Estrategias Metodológicas para Enseñanza y Aprendizaje por Competencias y Evaluación en un Enfoque Curricular por Competencias.

### **5.7 Fundamentación del Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo”.**

La preparación del talento humano es muy importante y representa un aspecto clave para que las Fuerzas Armadas del Ecuador puedan cumplir con su Mandato Constitucional garantizando al país la defensa de la soberanía e integridad territorial

Es por ello que el alto mando naval consideró la necesidad de crear escuelas de formación militar para poder instruir a su personal de forma especializada, unificando procedimientos que acompañados de vocaciones, virtudes y valores impulsen su carrera profesional.

Una de las escuelas de formación en donde acude el tripulante para su capacitación, es la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada (ESCAPE). Aquí se realiza el Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo” para la calificación y ascenso a su rango superior.

El curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo, es un curso de perfeccionamiento, dirigido a tripulantes en el grado de Sargento Primero de Arma, Técnicos - Servicios y Especialistas, con modalidad presencial, tiene una duración de seis meses y su finalidad es alcanzar las competencias que permitan al tripulante apoyar el eficaz desenvolvimiento operativo y administrativo de los diferentes repartos de la Armada, con fundamentos científicos, tecnológicos, humanísticos y de gestión, demostrando sólidos valores éticos y morales.

#### **5.8 Elementos a considerar en un Plan de Rediseño Curricular**

Las instituciones educativas representan un complejo sistema, debido a que no representan únicamente una reunión de maestros y alumnos, como también si abordamos el tema de currículo, éste no debe limitarse a hablar únicamente de planes y programas. Gagliardi (2008), considera que se deben abordar los objetivos generales de la escuela y su organización, sus modos de funcionamiento, sus programas de estudio, métodos de enseñanza y evaluación, sus mecanismos de formación para profesores y otros miembros del personal.

El aporte más relevante acerca de este tema es lo señalado por Le Boterf (2001), quien considera de que el individuo es constructor de sus

competencias. Y más cuando “la curricula de las distintas disciplinas o de las diversas formaciones que se realizan en la escuela técnica y profesional es un elemento fundamental en la formación de los estudiantes”<sup>28</sup>, siendo lo más relevante la interpretación y lo asimilado por el estudiante.

El diseño de un nuevo currículo conlleva a tomar en cuenta los siguientes elementos:

- a. Realizar un análisis situacional en base a un diagnóstico de fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas (FODA), herramienta de planeamiento estratégico que debe considerar objetivos operativos que respondan a necesidades laborales, sociales y éticas.
- b. El modelo pedagógico debe considerar las competencias genéricas y específicas que se desean desarrollar en los estudiantes y la manera en que serán evaluados en el proceso.
- c. La institución educativa como involucrado activo por su rol en la modificación de la sociedad, debe tomar en cuenta de que su gestión puede verse influenciada por factores como:

---

<sup>28</sup> GAGLIARDI, RAÚL, Gestión de la educación técnica profesional: capacitación directa para la formación de jóvenes autónomos, 1ª Edición, Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico, Argentina, 2008.

- Para la elaboración de los perfiles profesionales, competencias y criterios de calidad, se debe evaluar el conjunto de necesidades que demanda el mercado de trabajo en el entorno productivo.
- Las decisiones que se tomen en relación a políticas de gobierno en lo económico, laboral, político, social-cultural y demás; constituyen una referencia importante no solo en la apertura o cierre de instituciones educativas de nivel superior y sus carreras, sino también en las decisiones de ingresar o no a un centro educativo de tercer nivel que tomen los estudiantes.
- El tema de recursos y logística para implementación de todo modelo o programa curricular es una variable muy importante. Una transformación o renovación en el currículo conlleva modificaciones en temas de contenidos o programas de estudios, ejes de formación, metodología, recursos de enseñanza, capacitación docente, etc.
- El factor emocional en los estudiantes está muy relacionado con el desarrollo de competencias, se debe hacer también énfasis en las emociones y no solo en las asignaturas que aportarán con la parte cognitiva del futuro profesional. Las competencias son holísticas y el saber ser, saber hacer y aprender a convivir de una manera armónica deben ser determinantes en este proceso, por lo que es

importante e imprescindible el poder disponer con el aporte profesional de un departamento de bienestar estudiantil.

- El medio ambiente y el cuidado de éste, también son elementos que deben tomarse en cuenta en el diseño curricular. Los seres humanos como las industrias desempeñan un gran impacto en el medio ambiente por el desarrollo de sus actividades, siendo esta una oportunidad para formar a los estudiantes en la disminución del impacto de estas actividades y desarrollar las competencias necesarias que contribuyan con este propósito. “La formación para la protección del ambiente se puede integrar con la formación para la calidad y con la reducción de accidentes y enfermedades de trabajo”.<sup>29</sup>
- Las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC’s), son también imprescindibles en el diseño e implementación de un nuevo currículo, estas deben de ser accesibles para que los estudiantes se familiaricen y puedan tener una vinculación mucho más eficiente en su desempeño profesional. Toda institución educativa debe estar al tanto del avance acelerado de la tecnología, y presupuestarse económicamente para poder modernizar equipos y laboratorios en cantidades suficientes para no incurrir en gastos por obsolescencia o subutilización.

---

<sup>29</sup> GAGLIARDI, RAÚL, Op. Cit., 2008, p.53.

- La globalización y los avances acelerados de la ciencia y tecnología, demandan una gestión eficiente en el manejo de los recursos humanos, pues las instituciones educativas deben estar al tanto de estos avances y adoptar mecanismos eficientes de gestión en su dirección administrativa, financiera y docente.
- Las autoridades y directivos de la institución deben estar al tanto de las demandas del entorno en la variedad de contextos y adoptar cambios en los perfiles profesionales relacionados con la oferta de carreras y de ser posible anticiparse a estos cambios. El diseño por competencias, demanda también un levantamiento de perfiles por competencias en todos quienes colaboran dentro de la institución.

### **5.9 Sugerencias a considerar en el Plan de Rediseño Curricular**

Gimeno (2008) recomienda:

- Las competencias tienen relación directa con los perfiles profesionales, constituyen una referencia importante sin descuidar la Misión y Visión de la institución educativa.
- El currículo debe abordar la totalidad de las dimensiones del estudiante: en lo cognitivo, identidad y acción.

- El currículo no debe ser considerado como una lista de contenidos únicamente, es más que eso, constituye una guía.
- Los contenidos deben ser los necesarios y no sobredimensionados, es decir, ni muy amplios ni reducidos para no caer en simplismos y aprendizajes mecánicos.
- Adaptar el currículo de acuerdo a las características y realidad de los estudiantes, a sus intereses y estilos de aprendizaje.
- Explorar la dimensión operativa, dar a conocer la utilidad de los contenidos que se imparten en el currículo y su aplicación en la realidad.
- Se debe resaltar la relevancia de los modelos, ideas y esquemas de pensamiento par comprensión de la realidad en diversos ámbitos del saber y del hacer.
- El currículo debe ser flexible, dinámico y abierto a nuevas propuestas.
- Debe invitar al estudiante frente a desafíos.

#### **5.10 Calidad y Evaluación del Currículo**

Para poder obtener un producto (estudiantes) con estándares de calidad altos, se requiere hacer una exigencia de calidad a todos los involucrados en el proceso de transformación. Los niveles de calidad son determinados en función del contexto de formación en el que se desempeña el estudiante, así

si se quiere alcanzar altos niveles de calidad, se deberá hacer énfasis en el aprendizaje metacognitivo con el propósito de que el estudiante adquiera la autorregulación y autonomía de su aprendizaje.

Al estar el estudiante consciente de sus limitaciones, así como del nivel de aprendizaje en el que se encuentra y hacia donde desea llegar, conlleva la asimilación de un aprendizaje y mejoramiento permanente. Lo señalado anteriormente, se aplica también a maestros, personal administrativo de la institución y demás involucrados con el accionar académico.

El rediseñar un currículo conlleva cambiar de paradigmas, estar predispuesto a nuevas formas de aprender. "La calidad del aprendizaje depende en gran medida del contexto de aprendizaje"<sup>30</sup>, pues la educación se debe a las necesidades y demandas no solo de las empresas, sino también de la sociedad.

El diseño curricular debe abordar instrumentos de evaluación integradores, es decir, que permita evaluar a todos los involucrados con el quehacer académico y más aún evaluarse así mismo. La evaluación debe ser realizada continuamente como afianzamiento de una cultura de transformación y de cambios de la institución de formación.

---

<sup>30</sup> GIMENO, JOSÉ, Op. Cit.

## **5.11 Elementos a considerar en el Diseño Curricular por Competencias para el Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada.**

### **5.11.1 Situación Actual**

La Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada en este primer ciclo, inició el curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo” con 136 estudiantes en el grado de Sargento Primero. Este grupo de Tripulantes han empezado a regirse con el nuevo modelo por competencias que está vigente desde el año pasado.

La actual propuesta cobra mucho interés debido a que si bien está vigente el nuevo modelo educativo, la institución no cuenta con un diseño de un currículo por competencias para el curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”. Aunque este grupo de estudiantes son profesionales en su campo de especialidad, pueden apreciarse en ellos limitaciones en aprendizaje, habilidades cognitivas y metacognitivas, así como de comunicación verbal y escrita.

Tradicionalmente los Tripulantes de la Armada han sido formados para cumplimiento de tareas específicas y como ya fue mencionado en la

fundamentación del Curso de Administración Militar, el mismo está dirigido a tripulantes en el grado de Sargento Primero de Arma, Técnicos - Servicios y Especialistas, con modalidad presencial, teniendo una duración de seis meses y su finalidad es alcanzar las competencias que permitan al tripulante apoyar el eficaz desenvolvimiento operativo y administrativo de los diferentes repartos de la Armada, con fundamentos científicos, tecnológicos, humanísticos y de gestión, demostrando sólidos valores éticos y morales.

Un aspecto que posiblemente puede considerarse como una desventaja, es la permanencia temporal en sus cargos, pues el tiempo promedio en que un tripulante dura en el puesto al cual fue asignado antes de ser asignado a otro reparto es de dos a tres años, todo esto incide en la no continuidad de los planes y acciones programadas. Lo anteriormente expuesto hace trabajar también en la forma para lograr una pronta adaptación de este grupo de tripulantes a estas nuevas situaciones, pues el poco tiempo que disponen para hacerlo, es clave para la evaluación y calificación del desempeño.

#### **5.11.2 Necesidades de la Propuesta**

Para el éxito del nuevo modelo educativo es imprescindible efectuar cambios en la actual infraestructura, adquisición de nuevos instrumentos para apoyo a la enseñanza y habilitar nuevos departamentos con personal capacitado. A

continuación se exponen los requerimientos mínimos para poder implementar el modelo educativo vigente:

#### **5.11.2.1 Necesidades de Personal**

##### **a. Habilitación de un Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.**

Puesto: Psicólogo Educativo

Las responsabilidades a cargo de este departamento tendrán que estar asociadas con el currículo de enseñanza, debiendo considerar todas las actividades curriculares y extracurriculares previas al inicio y desarrollo del curso. Las instituciones que no dispongan de profesionales en esta rama, deben coordinar con la Dirección de Doctrina y Educación Militar Conjunta (DIDEMCO) para que por medio de las Direcciones de Educación de cada Fuerza reciban la asistencia oportuna.

Es muy importante la ayuda de un profesional experto y conocedor en esta rama de las ciencias del comportamiento humano, y más aún en una institución como el ESCAPE que acoge a Oficiales y Tripulantes habidos de una guía u orientación en temas de su accionar profesional y personal.

b. **Habilitación de un Departamento de Planeación Académica.**

Puesto: Planificador Educativo

Perfil: Docente Técnico

Este departamento será dependiente de la Dirección de la institución y será responsable de la **contratación y capacitación de nuevos docentes**, así como también la distribución de actuales docentes en relación a cargas horarias y paralelos que se les asignarán.

La **capacitación del personal directivo y de docentes** en la implementación del actual Modelo Educativo de FF.AA. es responsabilidad de la DIDEMCO y de las Direcciones Generales de Educación de cada Fuerza, debiendo diseñar un programa de capacitación permanente con su respectivo cronograma y plan de actividades.

En cuanto a la **Organización del Curso** y en referencia a lo dispuesto por el Modelo Educativo de FF.AA. el departamento de Planeación será responsable además de la elaboración y respectivo control del **Plan General de Enseñanza**.

El Plan de Enseñanza tendrá como fin la entrega de información acerca de planificación, ejecución, evaluación, investigación y de psicología educativa;

actividades administrativas y de logística acordes a las características del curso a los directivos de la institución.

En relación a **Perfiles profesionales** y **Planes curriculares** se deberá conformar comisiones, las que serán integradas por el Director, Jefe del Dpto. de Planificación, un Oficial con experiencia en la función, un profesional con experiencia docente, una representación docente del curso a considerarse y demás funcionarios, condicionándose la representación de acuerdo a las características del curso.

La participación en la elaboración de los **Planes de asignaturas** será mediante conformación de equipos, los que estarán integrados por jefes departamentales y de sección, personal docente, así como planificadores además de funcionarios que cumplan con el perfil y de acuerdo con las características del curso.

La elaboración de lo que será el **Proyecto Integrador o de Investigación** será responsabilidad de la Coordinación del Proyecto Integrador, cuya persona es nombrada por el Director de la institución, con la participación docente de las asignaturas, áreas o módulos que aporten al proyecto. Este trabajo es también denominado como producto de aprendizaje, por lo que se lo debe trabajar en equipos y con la orientación del docente.

En relación al **cumplimiento de actividades curriculares** como es el Plan de Clase, éste es tarea del docente de la materia. Y en cuanto al **cumplimiento de actividades extracurriculares**, el modelo educativo considera:

- Orientación
- Ceremonias cívico-militares
- Revisión de exámenes, entrega de calificaciones y menciones de exámenes, revisión de trabajos y emisión de disposiciones.
- Disposiciones administrativas
- Información y Comunicados de FF:AA
- Boletines de Inteligencia, información en general.
- Preparación e instalaciones para juegos de guerra y ejercicios.
- Ceremonias cívico-militares no programadas.
- Aplicación de encuestas.
- Recuperación pedagógica, entre otras.

Finalmente, deberá incluirse los siguientes documentos:

- Carpeta del docente
- Horarios de actividades académicas
- Doctrina militar.
- Estrategias metodológicas para el desarrollo del curso

- Actas
- Leccionario

**c. Habilitación de un Departamento para Estadística y Control**

Puesto: Registro y Control de calificaciones

Perfil: Estadístico

El departamento citado estará subordinado a la Dirección del ESCAPE, deberá regirse a la normativa vigente del Sistema de Educación Superior de las Fuerzas Armadas. Tendrá la responsabilidad además de diseñar indicadores para evaluación del diseño curricular (Plan General de Enseñanza, Perfil Profesional, Plan Curricular, Plan de Asignatura, Plan de Clase, Sistemas de Evaluación, Investigación Pedagógica).

Como actividad conexas, se deberá supervisar la aplicación del modelo mediante la ejecución de evaluaciones para el docente y con ella el aprendizaje, así como la revisión permanente del diseño curricular y la investigación como accionar permanente del ejercicio académico dentro y fuera de clase.

### 5.11.2.2 Necesidades de Infraestructura y Recursos

- a. **Departamento de Docentes y Aulas** debidamente equipadas para que sirvan como ayuda y soporte al desempeño de docentes y estudiantes en la práctica académica.
- b. **Equipos de Audio y Visuales** suficientes en número para soporte académico.
- c. **Biblioteca poco funcional y desactualizada** de bibliografía en libros, revistas e información impresa. Se sugiere realizar convenios con editoriales del país.

### 5.12 Plan de Implementación del Modelo por Competencias

- a. Designación de responsables
- b. Identificación de Necesidades
- c. Socialización del modelo
- d. Capacitación a Docentes
- e. Reuniones programáticas por áreas para trabajar en competencias profesionales generales y por especialización
- f. Cambio de planes y programas de estudios
- g. Elaboración de nuevos planes y programas de estudios
- h. Ejecución de cursos con la aplicación de los nuevos planes y programas

- i. Evaluación del proceso
- j. Retroalimentación

### **5.13 Determinación de Competencias**

Taylor y los seguidores de la organización científica del trabajo, representan referentes importantes en la determinación de las competencias profesionales.

El estudio de las competencias profesionales tiene que ver con el “saber hacer”; Gagliardi (2008) dice que las competencias profesionales no son únicamente una serie de conocimientos o habilidades, sino que se refieren además a como debe el sujeto aplicar esos conocimientos y habilidades en situaciones específicas de trabajo.

Dirube (2004) señala que el nacimiento de la tecnología y de tecnólogos, se debe a una mejor apropiación y aplicación del conocimiento en las tareas, permitiendo en lo posterior especializarse y valorar el saber específico que se pone en práctica en diferentes ámbitos de la organización actual, se debe descartar la automatización mecánica, pues las competencias profesionales tienen relación con la autonomía del trabajador.

La educación en los actuales momentos, se proyecta al desarrollo de un aprendizaje significativo debido a que cuando se aprende poniendo en práctica lo que se enseña, el aprendizaje perdura. Por lo tanto, se convierte en una labor trascendental para la institución educativa la definición de competencias, sin embargo, condiciona el alcance de su nivel máximo de desarrollo a la labor que desempeñe el docente.

Para poder establecer las competencias específicas, se deberá hacer un análisis del perfil de salida del egresado, es decir, pensar en la característica del tipo de profesional que se desea. La mayor parte de las instituciones de educación aún no disponen de un diseño de perfiles de salida, si no se tiene un perfil de egreso, se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Las opiniones de egresados de años anteriores, deberá ser registrada en instrumentos de investigación como la encuesta con preguntas relacionadas a saber cuáles son sus conocimientos, habilidades, destrezas y valores que abarca su profesión.
- El entorno o situación que vive el país en la determinación de políticas direccionadas a la identificación de ámbitos que deben ser impulsados de forma prioritaria y su restricción presupuestaria en el plano económico.

- La disponibilidad del mercado laboral y cuál es la demanda de profesionales junto a sus habilidades.

Para determinar competencias profesionales la ayuda de banco de datos, diccionarios y referencias informativas son muy útiles; sin embargo, el conformar grupos de discusión para análisis de actividades a realizar para un empleo tipo a determinar, es una buena técnica. Estos grupos de discusión se componen en un número de cinco a doce integrantes cada uno conocedores y expertos en lo que hacen, ellos están dirigidos por un moderador.

Los involucrados en la simulación traducen su trabajo diario a actividades muy específicas., debido a que esta técnica incluye la competencia y los conocimientos de todo ámbito que deben tener los trabajadores con sus instrumentos y equipos que se utilizan.

Una segunda manera de poder determinar competencias profesionales, es mediante la técnica de la observación directa al trabajador y documentar objetivamente toda actividad desarrollada por él.

Después de determinar la competencia, será necesario un diálogo con el trabajador para identificación de problemas y hacer correctivos de ser el caso.

### **5.13.1 Determinación de Competencias Genéricas y Específicas para el Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Armada.**

Como se ha visto en el desarrollo de la presente investigación se le otorga una serie de nombres a las competencias. Sin embargo, aquí en la propuesta las definiremos como **competencias genéricas y específicas**, en el caso de las genéricas. éstas ya se encuentran definidas en el modelo educativo.

Las **competencias genéricas**, están definidas como aquellas en que se capacita al individuo para su desempeño activo en varios entornos o ámbitos. Gimeno (2008) y presentan los elementos que se exponen a continuación:

- Reaccionan contra aprendizajes memorísticos y repetitivos que no aportan con algo a la capacitación del sujeto.
- Se busca que la educación tenga un enfoque utilitarista. El estudiante debe dominar determinadas destrezas, habilidades o competencias que aplicará en el futuro en su lugar de trabajo, pero no solamente a este aspecto deberá limitarse la información impartida.

- La funcionalidad es la meta de toda educación, es decir, todo lo que se aprende debe ser empleado no solamente en cualquier actividad humana, sino que debe de ir acompañado con determinadas conductas, como comportamientos intelectuales o expresivos y de comunicación con los demás.

Las **competencias específicas**, se determinaron a partir del perfil profesional y de la información recopilada de las encuestas y entrevistas realizadas a directivos, coordinadores de área, docentes y alumnos del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo".

En las competencias específicas no existen detalles de altos niveles de responsabilidad, debido a que los Tripulantes en su gran parte, desempeñan cargos intermedios y cumplen disposiciones. Para poder determinar las competencias profesionales en el ámbito militar, se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Adaptación de ideales formativos del sistema educativo militar con las demandas reales de la institución y sociedad.
- Entregar a los graduados capacidades para el manejo NTICs, con opciones para operar creativamente en todos los ámbitos.

### 5.13.1.1 Determinación de Competencias Genéricas para el Curso

#### Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Armada.

Cuadro N° 50.

COMPETENCIAS GENÉRICAS	FORMULACIÓN DE LA COMPETENCIA
Comandar	Lidera al personal bajo su mando en el cumplimiento de una misión específica, de acuerdo a las leyes y reglamentos militares.
Apoyar a las operaciones militares	Gestiona la disponibilidad de recursos en la ejecución de las operaciones militares de una manera eficiente.
Administrar	Administra los recursos de las Fuerzas Armadas, en los niveles: estratégico, operacional y táctico de acuerdo a las normas administrativas vigentes.
Educar / instruir	Educa al personal militar de las Fuerzas Armadas promoviendo el desarrollo integral técnico - militar, en base a los valores institucionales y al Modelo Educativo vigente.
Asesorar	Asesora a su nivel, en asuntos técnico-militares relacionados con su ámbito profesional y de especialidad para la toma de decisiones acertadas.
Promover el desarrollo nacional	Apoya la planificación de las acciones cívicas y militares que promueven el desarrollo económico y social del país de acuerdo con la Constitución, Políticas de Estado y Mando Militar.

**Fuente:** Consenso docentes-directivos

**Elaborado por:** César Arcos

5.13.1.2 Determinación de Competencias Específicas para el Curso  
**Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Armada.**

Cuadro N° 51.

CARGOS/CAMPO OCUPACIONAL	ACTIVIDADES Y/O TAREAS	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
<b>Jefe de Personal</b>	Conformar equipos de trabajo para elaborar planes, programas, proyectos y otros referentes a la administración del reparto.	Lidera al personal bajo su mando en el cumplimiento de una misión específica, de acuerdo a las leyes y reglamentos militares.
	Gestionar la disponibilidad de recursos en el reparto y administrar los mismos evaluando resultados de la gestión.	Gestiona la disponibilidad de recursos en la ejecución de las operaciones militares de una manera eficiente.  Administra los recursos de las Fuerza Naval, en los niveles: estratégico, operacional y táctico de acuerdo a las normas administrativas vigentes
	Participar en las acciones cívicas y militares que se realizan en el reparto en beneficio de la institución y el País.	Apoya la planificación de las acciones cívicas y militares que promueven el desarrollo económico y social del país de acuerdo con la Constitución, Políticas de Estado y Mando Militar

	<p>Coordinar y participar en la docencia e instrucción del Personal durante la ejecución de los cursos y capacitaciones que se realizan en el reparto.</p>	<p>Educa al personal militar de las Fuerzas Armadas promoviendo el desarrollo integral técnico – militar, en base a los valores institucionales y al Modelo Educativo vigente.</p>
<b>Jefe de Sección</b>	<p>Controlar y mantener todos los registros inherentes a la administración del Personal y distribuir eficientemente los recursos existentes en el reparto.</p>	<p>Administra los recursos de las Fuerza Naval, en los niveles: estratégico, operacional y táctico de acuerdo a las normas administrativas vigentes</p>
	<p>Supervisar los materiales y equipos de trabajo del personal de la dependencia y controlar la existencia de los mismos.</p>	<p>Gestiona la disponibilidad de recursos en la ejecución de las operaciones militares de una manera eficiente.</p>
<b>Ayudante del Jefe de Departamento</b>	<p>Detectar necesidades y gestionarlas.</p>	<p>Gestiona la disponibilidad de recursos en la ejecución de las operaciones militares de una manera eficiente.</p>
	<p>Proveer información para la preparación de planes estratégicos, operativos y otros relacionados con la entidad.</p>	<p>Administra los recursos de las Fuerza Naval, en los niveles: estratégico, operacional y táctico de acuerdo a las normas administrativas vigentes</p>
	<p>Supervisar el cumplimiento de la capacitación del personal, de acuerdo a la planificación</p>	<p>Educa al personal militar de las Fuerzas Armadas promoviendo</p>

	establecida.	el desarrollo integral técnico – militar, en base a los valores institucionales y al Modelo Educativo vigente.
<b>Ayudante Administrativo</b>	Asesorar al Comandante sobre la ejecución de las actividades técnico / militares	Asesora a su nivel, en asuntos técnico-militares relacionados con su ámbito profesional y de especialidad para la toma de decisiones acertadas
	Recopilar, clasificar y analizar información para el desarrollo de planes y programas.	Gestiona la disponibilidad de recursos en la ejecución de las operaciones militares de una manera eficiente.
	Coordinar y hace seguimiento a las acciones administrativas emanadas por el reparto.	Administra los recursos de las Fuerza Naval, en los niveles: estratégico, operacional y táctico de acuerdo a las normas administrativas vigentes

**Fuente:** Consenso docentes-directivos

**Elaborado por:** César Arcos

#### 5.14 Escenario Laboral y Perfil Ocupacional del Egresado.

Al finalizar el curso de perfeccionamiento Administración Militar Mando y Liderazgo, el tripulante alumno desarrollará las competencias necesarias que

le permitan desempeñarse eficientemente como **Jefe de Personal o Sección y Ayudante Administrativo**, estará en capacidad de brindar asesoramiento a nivel de Dirección desenvolviéndose en los cargos dispuestos por la institución de manera eficiente.

Demostrará amplio dominio de los reglamentos para que estos se cumplan a cabalidad y conocerá de los procedimientos para llevarlos a cabo sin dificultades, sin demora y de manera eficaz a la vez que aplicará conocimientos teóricos, técnicos y de liderazgo para planificar, ejecutar y evaluar la instrucción de las personas a su cargo.

Finalmente, habrá adquirido habilidades y conocimientos en informática para desarrollar proyectos y ejecutar el monitoreo adecuado del recurso existente en la unidad operativa.

### **5.15 Diseño Macrocurricular**

Según lo establecido en el modelo educativo, los documentos que corresponden al nivel macro curricular sirven para guiar la determinación de competencias genéricas y específicas, el despliegue de unidades y elementos de competencia, los contenidos fundamentales y su secuencia, las orientaciones generales y específicas, las normas y disposiciones para la

planificación, ejecución, evaluación e investigación educativa; la gestión institucional, y demás elementos.

### **5.16 Diseño Mesocurricular**

La responsabilidad de este diseño le corresponde a cada uno de los centros de formación de FF.AA, quienes con los lineamientos obtenidos de la macro planificación, elaborarán los respectivos instrumentos curriculares en relación a las características de los estudiantes, como se expone a continuación:

- Plan General de Enseñanza, que incluirá los aspectos relevantes del diseño curricular.
- Perfil Profesional
- Plan curricular y Red lógica de Contenidos
- Planificación del Proyecto Integrador
- Programa de Asignatura
- Programa de Módulo o Área de Estudio
- Productos de Aprendizaje

La planeación debe adaptarse a las disposiciones establecidas en el nivel macro y de las características particulares de cada uno de los cursos que se desarrollarán en el centro de formación. Esta fase o nivel de concreción

determina la articulación de competencias con los ejes de formación a través de mapas curriculares en:

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

### **5.17 Diseño Microcurricular**

Esta planeación es responsabilidad de los docentes a través del plan de clase, tomando en cuenta las competencias que se buscan lograr en sus estudiantes, debiendo incluir además los elementos de competencias a ser desarrollados, estrategias metodológicas que emplearán, los recursos didácticos a requerir y la evaluación. Esta fase conlleva el ejercicio académico de la clase a las diversas áreas del conocimiento en relación a las competencias profesionales ya determinadas.

Además se establecen los componentes del currículo que son abordados en la planeación didáctica, en donde el docente además de ser responsable de la elaboración del plan de clase, también participará en los equipos de

trabajo responsables de la elaboración del Plan Curricular y Plan de la Asignatura.

### **5.18 Plan Curricular y Red Lógica de Contenidos propuesto**

Un plan curricular debe incluir como uno de los requisitos para el eficiente desempeño profesional, la red lógica de contenidos, listado de componentes educativos que tienen relación con los ejes de formación desarrollados para el curso; deben tener una relación directa con los perfiles. **(Ver Anexo N°4)**

Así también deberá incluirse la Red Lógica de Contenidos, que establece los contenidos relevantes que se abordarán en el aprendizaje y sus relaciones lógicas. La formación del Tripulante alumno tiene que ver con la evolución de su aprendizaje durante el tiempo que cursará sus estudios en la institución.

El aprendizaje tiene relación con el saber, saber ser y saber hacer, es decir, la apropiación del conocimiento orientado al desarrollo de competencias, estándares y desempeños para que responda ante la sociedad como ser humano y como profesional ante la Armada.

El propósito del currículo se direcciona en el entender la vida, la ciencia, la historia, el entorno marino para de esta manera poder concienciarlo en la transformación de su mundo personal, social y natural; relaciona la formación militar con la parte académica y científica del Tripulante alumno, sin descuidar su la formación humana, social y profesional.

Se debe tener en consideración todos los requerimientos de la formación del sistema naval, el aprendizaje en la parte académica y el contexto de las necesidades personales, conciencia crítica, creatividad, y espíritu de reto, para la definición de ejes de formación y de las disciplinas. **(Ver Anexo N°5)**

### **5.18.1 Ejes de Formación**

#### **a. Formación Profesional**

Es el conjunto de habilidades y destrezas que preparan directamente al Tripulante alumno con la formación de la especialidad naval.

#### **b. Formación Científica**

Es el conjunto de conocimientos habilidades y destrezas que sirven de herramientas de soporte y apoyo para el desarrollo y puesta en práctica de la teoría adquirida en el ámbito de la defensa.

### **c. Formación Humanística**

Es el conjunto de conocimientos habilidades y destrezas que permiten al Tripulante alumno su formación integral como ser humano y relacionarse con el contexto social al que prestará sus servicios. El diseño macrocurricular contempla también la suficiencia en el Idioma Inglés y el Trabajo de Titulación.

De acuerdo al **Cuadro N° 51**, los porcentajes en créditos para los ejes de formación profesional, formación científica y formación humanística cumplen las expectativas de la institución naval y de Directivos de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento, además son coherentes con el perfil profesional determinado para el Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”.

#### **5.18.2 Articulación del Currículo**

Con la información presentada en los **Anexos N°4 y N°5** en relación a las competencias específicas, unidades de competencia, ejes de formación, disciplinas y materias; se procedió a su articulación para obtener el Mapa o Malla Curricular descrito en la **Figura N°48**, en donde se expone la distribución en créditos y las distintas materias de cada uno de los ejes de formación.

### 5.18.2.1 Malla Curricular Curso Mando y Liderazgo

Figura N° 48

#### CURSO DE ADMINISTRACIÓN MILITAR "MANDO Y LIDERAZGO"

EXAMENES DE INGRESO	EJES DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS	
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS REQUISITOS CURSOS COMPLETADOS HORAS DE PRESENCIA	CIENCIAS MILITARES	TOMA DE DECISIONES (1 Cr) FON DE MANDO Y LIDERAZGO (2 Cr) DOCTRINA NAVAL II (2 Cr) INTERESES MARITIMOS III (1 Cr)	DOCUMENTACION MILITAR (2 Cr) DEFENSA INTERNA III (2 Cr) OPERACIONES PSICOLOGICAS (1 Cr)
	CULTURA HUMANISTICA	ORATORIA Y REDACCION (3 Cr) DESARROLLO DEL PENSAMIENTO (2 Cr)	ETIQUETA Y PROTOCOLO (1 Cr) EMPRENDIMIENTO (2 Cr) GESTION DEL TALENTO HUMANO (2 Cr) DOCENCIA III (2 Cr)
	CIENCIA Y TECNOLOGIA	PAQUETES INFORMATICOS (2 Cr) GESTION DE PROYECTOS (2 Cr)	ESTADISTICA COMPUTARIZADA (2 Cr)
	CULTURA MILITAR	DERECHO CONSTITUCIONAL (2 Cr) ADMINISTRACION GENERAL (2 Cr) DERECHOS HUMANOS (1 Cr) SOLUCION DE CONFLICTOS (1 Cr)	LIDERAZGO TRANSFORMADOR (2 Cr) ADMINISTRACION ESTRATEGICA (2 Cr) REALIDAD NACIONAL Y GEOPOLITICA (2 Cr) DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO (1 Cr)
	CULTURA FISICA	CULTURA FISICA (2 Cr)	

Fuente: Trabajo entre directivos y docentes ESCAPE, Junio 2012  
Elaborado por: César Arcos

### 5.18.2.2 Porcentajes por Ejes Curriculares Curso Mando y Liderazgo

Cuadro N° 52

EJES	PORCENTAJE %	CRÉDITOS
CIENCIA MILITAR	25	11
CULTURA MILITAR	29	13
CULTURA HUMANÍSTICA	27	12
CIENCIA Y TECNOLOGÍA	14	6
CULTURA FÍSICA	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>44</b>

Fuente: De la Investigación  
Elaborado por: César Arcos

### 5.19 Plan de la Asignatura o Syllabus

Corresponde a un instrumento curricular elaborado por el maestro, para la planeación, organización, ejecución y evaluación de los temas derivados del Plan Curricular. Este instrumento, debe incluir el Producto de Unidad y el Resultado Final del Aprendizaje de la Asignatura.

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

Corresponden a estructuras curriculares que incluyen unidades de competencias, las cuales se hayan vinculadas a las actividades de teoría y práctica en aulas, laboratorios, talleres y trabajo de campo.

Tomando como referencia lo descrito en la red lógica de contenidos para el programa de la asignatura, área o módulo, se detallan las unidades de estudio o los temas junto a los respectivos productos del aprendizaje. Las unidades de estudio están determinadas por los conceptos, leyes, normas y procesos; a diferencia de los productos, que corresponden a los resultados del aprendizaje en concordancia con las unidades de competencia a desarrollar para cada asignatura, área de estudio o módulo determinados en el proyecto integrador.

La organización modular de acuerdo al Sistema de Educación Militar, guía a manera de una estructura curricular inter y transdisciplinaria que conlleva a la adquisición y determinación de competencias adecuadas para el buen desempeño del profesional, integrando los núcleos del conocimiento, habilidades y valores correspondientes a las unidades y los elementos de competencia.

El proyecto o producto integrador de la investigación es parte del Plan de la asignatura, área, módulo o curso. Cada proyecto demanda un programa de

tutoría y de evaluación sistemática, en donde la planificación, ejecución y la supervisión es responsabilidad de un equipo de docentes quienes trabajan a su vez con un equipo de estudiantes.

Es muy importante que se apliquen los métodos de investigación científica en los proyectos integradores, y se definan productos específicos para cada unidad curricular. **(Ver Anexo N°6)**

## **5.20 Plan General de Enseñanza**

Representa un elemento clave en el plan de actividades para la enseñanza durante el periodo académico del curso o módulo desarrollado en el Sistema de Educación Superior Militar de FF.AA, en el mismo se da a conocer la manera como la institución aspira lograr la misión durante el programa educativo.

Es el producto de un proceso direccionado al ahorro de los recursos técnicos, administrativos, académicos, humanos, culturales, materiales y financieros; también constituye una manera de evaluar la gestión educativa con el fin de obtener productos educativos en estudiantes.

### 5.21 Plan de Clase

El propósito de un plan de clase es contribuir como una guía durante el proceso académico con los estudiantes, determinando el requerimiento de recursos físicos e intelectuales que son claves en la actividad de enseñanza y aprendizaje. **(Ver Anexo N°7)**

### 5.22 Portafolio del Docente

Para (Martín, 1997) representa una reunión de actividades del estudiante, acopiados durante el periodo de duración del curso o módulo, las mismas que son evidencias de la apropiación de conocimientos, habilidades. Entrega a docentes y alumnos todo y cada uno de los elementos para la guía de sus actividades en el proceso para la enseñanza y aprendizaje. **(Ver Anexo N°8)**

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

- Comprobar y/o certificar el desarrollo alcanzado durante el curso.
- Reflexionar y aprender del desarrollo alcanzado en autoevaluaciones.
- Planificar un programa, utilizando el portafolio como diagnóstico.
- Mejorar la calidad de la enseñanza - aprendizaje.

- Seleccionar alumnos para un programa especial.
- Evaluar el currículo y la enseñanza.

### 5.23 Estrategias Metodológicas para un Currículo por Competencias

Tomando en consideración las condiciones que demanda el diseño de un currículo por competencias, pueden establecerse determinadas guías metodológicas<sup>31</sup> importantes en el desarrollo efectivo de un proceso de enseñanza-aprendizaje:

- a. Enfatizar en desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes.
- b. Simular diferentes situaciones o escenarios de aprendizajes que conlleven a que el estudiante aplique procesos de reconocimiento, análisis, síntesis, discriminación, aplicación, resolución, estableciendo semejanzas y diferencias, etc.
- c. Contextualizar los aprendizajes. Se debe ofrecer a los estudiantes la oportunidad de encontrarse con un nuevo aprendizaje que les permita transferir sus aprendizajes a conocimientos distintos al escolar.

---

<sup>31</sup> PÉREZ GÓMEZ, A.I., *Cuadernos de Educación de Cantabria No 1: Las Competencias Básicas: su naturaleza e implicaciones pedagógicas*, Cantabria, 2007, p. (21-25).

- e. Utilización de diferentes estrategias metodológicas de aprendizaje, con especial relevancia del trabajo a partir de situaciones-problema, buscando potenciar la autonomía de los estudiantes en la toma de decisiones respecto a su propio aprendizaje
- f. Alternancia de diferentes tipos de actuaciones, actividades y situaciones de aprendizaje, teniendo en cuenta las motivaciones y los intereses del estudiante.
- g. Potenciación de una metodología investigativa por parte del estudiante, para conseguir aproximar al estudiante a los procedimientos propios del método científico, acompañado de la lectura y el tratamiento de la información como estrategia de aprendizaje
- h. Fomentar en el estudiante el planteamiento de interrogantes, para que pueda contrastar información; comprobar resultados, y ser capaz, progresivamente, de evaluar su propio proceso de aprendizaje (autoevaluarse).

#### **5.24 Créditos**

El Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo" tiene una duración de 44 créditos, cada crédito de 32 horas (16 horas presencial y 16 horas trabajo autónomo) en 6 meses. Es trabajo de cada docente coordinar la entrega de

tareas a enviar a los estudiantes, para que se obtenga el aprovechamiento del tiempo en actividades extracurriculares.

## **5.25 Evaluación con un enfoque por Competencias**

Una evaluación por competencias contribuye al monitoreo y alcance de objetivos y metas de aprendizaje propuestos. La propuesta de evaluación a recomendar en un Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas será: integral, permanente, sistemática, participativa, científica, educativa, interdisciplinaria y sencilla.

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

### **5.25.1 Evaluación del Aprendizaje**

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

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

#### **5.25.2 Evaluación del Currículo**

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

Entre las técnicas e instrumentos a utilizar para evaluar el diseño curricular se encuentran: revisión documental, observación directa, encuestas, entrevistas, pruebas, escalas, lista de comprobación, técnica de análisis de contenido, cuestionarios, recolección y procesamiento de datos, criterios de expertos, entre otros.

### 5.25.3 Evaluación de la Gestión Docente

Según Caballero (1992), la docencia "es la profesión en la que convergen capacidades y aptitudes específicas, para generar conocimiento. El docente debe poseer conocimientos, científico, tecnológico y práctico, unido a una formación pedagógica y humana que le permita desarrollar el proceso educativo con eficiencia para evidenciar las siguientes competencias:

La evaluación del desempeño profesional del docente tendrá como fuentes de información:

- **Autoevaluación**

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

- **Coevaluación**

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

- **Heteroevaluación**

Evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas. Las fuentes de evaluación del docente son los estudiantes, directivos y técnicos especialistas.

- **Evaluación Externa**

Se da cuando agentes no integrantes del centro educativo militar evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos", con fines de acreditación. Estos evaluadores pueden ser miembros de un equipo de evaluación a nivel gobernante.

## **5.26 Resultados Esperados**

Con la aplicación del modelo curricular por competencias para el Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" de la Armada, se espera potenciar el desarrollo de competencias efectivas para los Tripulantes alumnos egresados del curso. También queda el compromiso de directivos del ESCAPE para programar seminarios y talleres de capacitación permanentes a docentes, con el propósito de implementar nuevas estrategias metodológicas en el aula con sus estudiantes para el logro de competencias que les permitan tener un desempeño eficiente en sus actividades laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARMADA DEL ECUADOR, Modelo del Sistema Educativo de Tripulantes (MSET), 2005.
2. FUERZAS ARMADAS, Modelo Educativo de FF.AA (MODEFA), 2010.
3. ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA, Plan Estratégico Institucional (PEDI), 2013.
4. FUERZAS ARMADAS, Modelo Educativo de FF.AA (MODEFA), 2010, p.15.
5. BARROS, TEODORO y RODRIGUEZ T., FREDDY, Competencias ¿Engaños o Certezas?, 1ª Edición, 2007, p.26.
6. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, Proyecto Educativo Institucional, 2005, p.15 y 72.
7. MORALES GÓMEZ, GONZALO, Competencias y Estándares, Guía Teórica - Práctica para el Trabajo Pedagógico en Clases, 3era Edición, 2004, p.(7-8).
8. MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op. Cit., 2004, p.(7-8).
9. Competencias Laborales. (s.f.). Recuperado de [http://www.th.usm.cl/wp-content/files\\_flutter/1253215645rrhh.pdf](http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf) el 27 de Marzo de 2014.
10. MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op. Cit., 2004, p.(17-18).

11. MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op. Cit., 2004, p (20-21)
12. SUÁREZ, A. (s.f.). La Formación en competencias: *un desafío para la educación superior del futuro*. Recuperado de <https://www.uco.es/organizacion/eees/documentos/normas-documentos/otros/La%20formacion%20en%20competencias%20MEC.pdf> el 27 de Marzo del 2014.
13. MORALES GÓMEZ, GONZALO, Op. Cit., 2004, p (30-31).
14. MERCADO HORACIO & PALMERÍN MARISOL (s.f.). La educación superior en el siglo XXI basada en competencia. Recuperado de [www.didactica.umich.mx/.../Horacio%20Mercado%20y%20Marisol%20Palmerin.doc](http://www.didactica.umich.mx/.../Horacio%20Mercado%20y%20Marisol%20Palmerin.doc) el 30 de Marzo del 2014.
15. ROBLES RAFAEL (s.f.). Competencias básicas en filosofía. Recuperado de [www.rafaelroble.com/.../index.php?...Competencias\\_basicas\\_en\\_filosofia](http://www.rafaelroble.com/.../index.php?...Competencias_basicas_en_filosofia). el 02 de Abril del 2014.
16. FUERZAS ARMADAS, Modelo Educativo de FF.AA (MODEFA), 2010.
17. POZO J., PÉREZ M. Y OTROS, Psicología del aprendizaje universitario: La formación en Competencias, Ediciones Morata, Madrid, 2009.
18. BARCO DE SURGHI, SUSANA, Y PÉREZ, V., La intervención docente, la transposición didáctica y el conocimiento escolar. Fundamentos – Documentos de trabajo. Programa de Capacitación para Docentes de 3er. Ciclo de EGB y E. Documento base N°1. Universidad Nacional de

- Mar del Plata. Documento de la Especialización en Docencia Universitaria, UNSL, 1999.
19. RODRIGUEZ, NELSON, Selección efectiva de personal basada en competencias, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela, Psico Consult C.A., 1999.
  20. Definición (s.f.). Carácter Holístico. Obtenido de [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel\\_efe/i.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/i.htm) el 02 de Abril del 2014.
  21. OSORIO, MARIO ANDRÉS (s.f). "La Ecología". Recuperado de [www.monografias.com](http://www.monografias.com) el 10 de Abril del 2014.
  22. Curso para docentes, Modelos Pedagógicos. Teorías, Grupo Santillana S.A., Ecuador, 2009.
  23. Curso para docentes, Op. Cit., 2009, p.39.
  24. GIMENO, JOSÉ, Educar por Competencias ¿Qué hay de nuevo?, Ediciones Morata, Madrid, 2009.
  25. ANGULO, R., JOSÉ FÉLIX (1994). ¿A qué llamamos curriculum?. Recuperado de [http://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/\\_CPP-DC-Angulo-Rasco-A-que-llamamos-curriculum.pdf](http://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/_CPP-DC-Angulo-Rasco-A-que-llamamos-curriculum.pdf) el 03 de Abril del 2014.
  26. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR (2012). Estándares de Calidad Educativa [Versión Electrónica], *Aprendizaje*, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado, de <http://educacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2013/03/estandares\_2012.pdf el 09 de Abril de 2014.

27. SALCEDO, FRANCISCO LUCIO, AMARILIS LUCIO, ARACELI LUCIO, Mi proyecto de Investigación, 2011, p.39.
28. GAGLIARDI, RAÚL, Gestión de la educación técnica profesional: capacitación directiva para la formación de jóvenes autónomos, 1ª Edición, Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico, Argentina, 2008.
29. GAGLIARDI, RAÚL, Op. Cit., 2008, p.53.
30. GIMENO, JOSÉ, Op. Cit., 2009, p.52.
31. PÉREZ GÓMEZ, A.I., *Cuadernos de Educación de Cantabria No 1: Las Competencias Básicas: su naturaleza e implicaciones pedagógicas*, Cantabria, 2007, p.(21-25).

## **ANEXOS**

**ANEXO N°1.** Cuestionario de la Entrevista dirigida a Directivos de la Escuela De Calificación y Perfeccionamiento.

**ANEXO N°2.** Cuestionario de la Encuesta dirigida a Docentes.

**ANEXO N°3.** Cuestionario de la Encuesta dirigida a Estudiantes.

**ANEXO N°4.** Despliegue de Competencias por Ejes de Formación Curricular del Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”.

**ANEXO N°5.** Red Lógica de Contenidos y Ejes de Formación Curricular del Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”.

**ANEXO N°6.** Plan de la Asignatura o Syllabus Modelo

**ANEXO N°7.** Plan de Clase

**ANEXO N°8.** Portafolio Docente

ENTREVISTA

ANEXO N.º 1

## ANEXO N°1 (A)

### CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL SR. DIRECTOR Y SUBDIRECTOR ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA DEL ECUADOR

- a. ¿Señor Director, que tiempo tiene en el Cargo de Director de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento?
- b. ¿Está Ud. familiarizado(a) con el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas vigente en la actualidad?
- c. ¿Sabía Ud. que el actual Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, está trabajado en base a Competencias?
- d. ¿Qué entiende Ud. por Competencias?
- e. Para poder desarrollar e implementar un Currículo por Competencias, es importante la identificación del perfil del egresado; como esta investigación busca el rediseño del actual currículo del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo", ¿puede Ud. mencionar una característica principal que debe tener dicho tripulante?
- f. ¿Considera Ud. que el perfil profesional del Tripulante alumno del Curso de Administración Militar "Mando y Liderazgo", constituye una referencia y guía en la implementación de un Currículo por Competencias?

- g. ¿Considera Ud. que se requieren nuevos indicadores para medir el desempeño profesional del Tripulante que egresa del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo"?
- h. ¿Considera Ud. que la autoevaluación del Tripulante alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje es importante para identificación de competencias?
- i. ¿Dentro del perfil ocupacional, el profesional egresado del Curso Administración Militar "Mando y Liderazgo" está en capacidad de desempeñarse como Suboficial de la Armada asesorando al Personal Naval, en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar?
- j. ¿Considera Ud. que el actual currículo que se aplica en el ESCAPE permite desempeñarse eficientemente en el campo laboral?
- k. ¿Considera Ud. que el rediseño del actual Currículo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?
- l. Considera Ud. que la responsabilidad de rediseñar el actual currículo, es solo de los directivos de ESCAPE?
- m. ¿Los docentes militares y civiles han tenido capacitación sobre Currículo por Competencias?
- n. ¿Considera Ud. que la institución cuenta con los recursos humanos y logísticos para enfrentar los requerimientos en la implementación del nuevo modelo?

- o. ¿Considera Ud. que es necesaria una propuesta académica para que los docentes desarrollen en los estudiantes competencias educativas?

## ANEXO N°1 (B)

### CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LA COORDINADORA ACADÉMICA DEL CURSO ADMINISTRACIÓN MILITAR “MANDO Y LIDERAZGO” DE LA ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA DEL ECUADOR

- a. ¿Qué tiempo tiene en el Cargo de Coordinadora Académica en la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento?
- b. ¿Está Ud. familiarizado(a) con el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas vigente en la actualidad?
- c. ¿Sabía Ud. que el actual Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, está trabajado en base a Competencias?
- d. ¿Qué entiende Ud. por Competencias?
- e. Para poder desarrollar e implementar un Currículo por Competencias, es importante la identificación del perfil del egresado; como esta investigación busca el rediseño del actual currículo del Curso de Administración Militar “Mando y Liderazgo”, ¿puede Ud. mencionar una característica principal que debe tener dicho tripulante?
- f. ¿Considera Ud. que el saber ser, saber hacer y saber convivir, constituyen requisitos personales claves en el desempeño laboral del Tripulante del Curso Administración Militar?
- g. ¿Considera Ud. que el diseño del Plan y la Red de Contenidos, el peso en la formación profesional debe ser predominante?

- h. ¿Considera Ud. que en la red Curricular el eje de formación científica es necesario para la formación profesional del Tripulante?
- i. ¿En la red Curricular el eje de formación humanística es básico para para que el estudiante tenga una visión de la sociedad y de la cultura?
- j. ¿Considera Ud. que la autoevaluación del Tripulante alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje es importante para identificación de competencias?
- k. ¿Considera Ud. que el rediseño del actual Currículo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?
- l. Considera Ud. que la responsabilidad de rediseñar el actual currículo, es solo de los directivos de ESCAPE?
- m. ¿Los docentes militares y civiles han tenido capacitación sobre Currículo por Competencias?
- n. ¿Considera Ud. que la institución cuenta con los recursos humanos y logísticos para enfrentar los requerimientos en la implementación del nuevo modelo?
- o. ¿Considera Ud. que es necesaria una propuesta académica para que los docentes desarrollen en los estudiantes competencias educativas?

ANEXO N°2

ENCUESTA

DOCENTES

## ANEXO N°2

### ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES DEL CURSO ADMINISTRACIÓN MILITAR “MANDO Y LIDERAZGO” DE LA ESCUELA DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA DEL ECUADOR

#### INSTRUCTIVO

La presente encuesta tiene propósitos investigativos, se la realiza con el fin de proponer un currículo con enfoque por Competencias para el curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada del Ecuador, aplicables al Modelo Educativo de FF.AA vigente. Por lo que se le solicita responder detenidamente cada pregunta.

Agradecemos de antemano su gentil colaboración.

**I. INFORMACIÓN GENERAL** (Sírvese señalar su respuesta en el paréntesis del lado derecho).

#### 1. Función y/o Condición

- 1. Docente Civil ( )
- 2. Docente Militar (SP) ( )

#### 2. Sexo

- 1. Masculino ( )
- 2. Femenino ( )

#### 3. Edad

- 1. Entre 30-35 ( )
- 2. Entre 36-40 ( )
- 3. Entre 41-45 ( )
- 4. Entre 46-50 ( )
- 5. 50 Y MÁS ( )

#### 4. Años de Experiencia como Docente

1. Entre 1-5 ( )
2. Entre 6-10 ( )
3. Entre 11-15 ( )
4. Entre 16 ó Más ( )

**II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA** (Sírvese contestar y registrar su respuesta en el paréntesis del lado derecho).

#### 5. ¿Conoce Ud. o está familiarizado con el Modelo Educativo de FF.AA?

1. SI ( )
2. NO ( )

#### 6. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tiene Ud. del Modelo Educativo de FF.AA?

1. MUCHO ( )
2. LO NECESARIO ( )
3. POCO ( )
4. NADA ( )

#### 7. ¿Qué corriente pedagógica utiliza Ud. en su desempeño docente?

1. CONDUCTISTA ( )
2. FUNCIONALISTA ( )
3. CONSTRUCTIVISTA ( )
4. HOLÍSTICA-SISTEMÁTICA ( )
5. HOLÍSTICA-FUNCIONAL ( )
6. OTROS ( )
7. CONDUCTISTA-CONSTRUCTIVISTA ( )
8. FUNCIONALISTA-CONSTRUCTIVISTA ( )
9. CONDUCTI-CONSTRUCT-FUNCIONAL ( )

**8. ¿Qué recurso didáctico utiliza Ud. permanentemente en su labor como docente?**

- 1. PORTALES ( )
- 2. INTERNET ( )
- 3. NTICs ( )
- 4. PORTALES Y NTICs ( )
- 5. PORTALES E INTERNET ( )
- 6. INTERNET E NTICs ( )
- 7. OTROS ( )

**9. ¿Qué técnicas para aprendizaje utiliza Ud. en su ejercicio docente?**

- 1. PRÁCTICAS ( )
- 2. TEORÍA ( )
- 3. TEÓRICO-PRÁCTICA ( )
- 4. RECURSO TECNOLÓGICOS ( )
- 5. TRABAJO EN GRUPO ( )
- 6. TRABAJO INDIVIDUAL ( )
- 7. DESARROLLO DE PROYECTOS ( )

**10. ¿Qué tipo de evaluación utiliza Ud. poder medir el aprendizaje de sus estudiantes?**

- 1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA ( )
- 2. EVALUACIÓN FORMATIVA ( )
- 3. EVALUACIÓN SUMATIVA ( )
- 4. EVALUACIÓN DIAGNÓST-FORMATIVA-SUMATIVA ( )
- 5. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA ( )
- 7. DIAGNÓSTICA FORMATIVA ( )
- 8. FORMATIVA SUMATIVA ( )

**11. ¿Cuál de las siguientes características didácticas Ud. busca desarrollar en sus estudiantes?**

- 1. HABILIDADES ( )
- 2. CAPACIDADES ( )
- 3. DESTREZAS ( )
- 4. ACTITUDES ( )
- 5. APTITUDES ( )
- 6. OTROS ( )
- 7. HABILIDAD-DESTREZA-APTITUD ( )
- 6. TODAS ( )

**12. ¿Conoce Ud. lo que son las Competencias?**

- 1. SI ( )
- 2. NO ( )

**13. ¿Aplica Ud. una planificación Curricular por Competencias en sus actividades académicas?**

- 1. SI ( )
- 2. NO ( )

**14. ¿Qué tipo de Competencias desarrolla Ud. en sus estudiantes?**

- 1. BIOFÍSICAS ( )
- 2. COGNITIVAS ( )
- 3. TECNOLÓGICAS ( )
- 4. VALORATIVAS ( )
- 5. SOCIO-AFECTIVAS ( )
- 6. COMUNICATIVAS ( )
- 7. OTRAS ( )
- 6. TODAS ( )

**15. ¿Cuál de las dimensiones siguientes del Currículo utiliza Ud. en su desempeño académico?**

- 1. ACADÉMICA ( )
- 2. LABORAL ( )
- 3. PRODUCTIVA ( )
- 4. INVESTIGATIVA ( )
- 5. METODOLÓGICA ( )
- 6. EXTENSIÓN COMUNITARIA ( )
- 7. TODAS ( )
- 8. OTROS ( )

**16. ¿Qué diseño curricular considera Ud. sería el ideal para obtener resultados de calidad en el proceso de enseñanza a los estudiantes?**

- 1. POR COMPETENCIAS ( )
- 2. TRADICIONAL ( )

**17. ¿Considera Ud. relevante que se tome como referencia el perfil profesional del egresado del Curso “Mando y Liderazgo” en el diseño e implementación de un Currículo por Competencias?**

- 1. SI ( )
- 2. NO ( )

**18. ¿Considera Ud. que el perfil profesional del Tripulante alumno del Curso “Mando y Liderazgo”, responde a necesidades actuales de la institución?**

- 1. SI ( )
- 2. NO ( )

19. **¿Considera Ud. que se requieren nuevos indicadores para poder medir el desempeño profesional del Tripulante alumno egresado del Curso “Mando y Liderazgo”?**
1. SI ( )
2. NO ( )
20. **¿Considera Ud. importante para la identificación de competencias la autoevaluación por parte del Tripulante alumno durante el proceso de enseñanza y aprendizaje?**
1. SI ( )
2. NO ( )
21. **¿Considera Ud. que el “Saber ser”, “Saber hacer” y “Saber convivir”, son claves en el desempeño laboral del Tripulante alumno del Curso “Mando y Liderazgo”?**
1. SI ( )
2. NO ( )
22. **¿Considera Ud. que en relación al perfil ocupacional, el profesional que egresa del Curso “Mando y Liderazgo” está en capacidad de desempeñarse eficientemente como Suboficial de la Armada, asesorando en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar al Personal Naval?**
1. SI ( )
2. NO ( )
23. **¿Considera Ud. necesario realizar un rediseño del actual Currículo del Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo”?**
1. SI ( )
2. NO ( )

**24. ¿Considera Ud. que el rediseño del actual Currículo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**25. ¿Considera Ud. que la responsabilidad de rediseñar el actual currículo, es solo de los directivos de ESCAPE?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**26. ¿Considera Ud. que en el diseño del Plan y la Red de Contenidos, el peso en la formación profesional debe ser predominante?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**27. ¿Considera Ud. que en la red Curricular el eje de formación científica es necesario para la formación profesional del Tripulante?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**28. ¿Considera Ud. que en la red Curricular el eje de formación humanística es necesario para para que el estudiante tenga una visión de la sociedad y de la cultura?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**29. ¿Le gustaría recibir capacitación en Currículo por Competencias?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**30. ¿Le gustaría disponer de una propuesta académica para el desarrollo de Competencias?**

1. SI ( )

2 NO

( )

**ANEXO N°3**

**ENCUESTA**

**ESTUDIANTES**

**ANEXO N°3**  
**ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES DEL CURSO**  
**ADMINISTRACIÓN MILITAR “MANDO Y LIDERAZGO” DE LA ESCUELA**  
**DE CALIFICACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ARMADA DEL**  
**ECUADOR**

**INSTRUCTIVO**

La presente encuesta tiene propósitos investigativos, se la realiza con el fin de proponer un currículo con enfoque por Competencias para el curso Administración Militar “Mando y Liderazgo” de la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada del Ecuador, aplicables al Modelo Educativo de FF.AA vigente. Por lo que se le solicita responder detenidamente cada pregunta.

Agradecemos de antemano su gentil colaboración.

**I. INFORMACIÓN GENERAL** (Sírvese señalar su respuesta en el paréntesis del lado derecho).

**1. Sexo**

- 1. Masculino ( )
- 2. Femenino ( )

**2. Edad**

- 1. Entre 30-35 ( )
- 2. Entre 36-40 ( )
- 3. Entre 41-45 ( )
- 4. Entre 46-50 ( )
- 5. 50 Y MÁS ( )

**3. Especialidad**

- 1. ELECTRÓNICOS ( )

- 2. MECÁNICOS ( )
- 3. CIENCIAS NAVALES ( )
- 4. INTELIGENCIA ( )
- 2. ADMINISTRACIÓN ( )
- 3. SANIDAD ( )
- 4. INFANTE DE MARINA ( )

**II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA** (Sírvese contestar y registrar su respuesta en el paréntesis del lado derecho).

**4. ¿Qué recurso didáctico utilizan de forma permanente los docentes para aprendizaje de sus estudiantes en clases?**

- 1. PORTALES ( )
- 2. INTERNET ( )
- 3. NTICs ( )
- 4. PORTALES Y NTICs ( )
- 5. PORTALES E INTERNET ( )
- 6. INTERNET E NTICs ( )
- 7. OTROS ( )

**5. ¿Qué técnicas de aprendizaje utilizan los docentes con mayor frecuencia en sus actividades académicas con los estudiantes?**

- 1. PRÁCTICAS ( )
- 2. TEORÍA ( )
- 3. TEÓRICO-PRÁCTICA ( )
- 4. RECURSO TECNOLÓGICOS ( )
- 5. TRABAJO EN GRUPO ( )
- 6. TRABAJO INDIVIDUAL ( )

7. DESARROLLO DE PROYECTOS ( )

**6. ¿Qué tipo de evaluación utilizan los docentes para poder medir el aprendizaje de sus estudiantes durante el proceso académico?**

1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA ( )

2. EVALUACIÓN FORMATIVA ( )

3. EVALUACIÓN SUMATIVA ( )

4. EVALUACIÓN DIAGNÓST-FORMATIVA-SUMATIVA ( )

5. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA SUMATIVA ( )

6. DIAGNÓSTICA SUMATIVA ( )

7. DIAGNÓSTICA FORMATIVA ( )

8. FORMATIVA SUMATIVA ( )

**7. ¿Cuál de las siguientes características didácticas espera Ud. desarrollar como estudiante?**

1. HABILIDADES ( )

2. CAPACIDADES ( )

3. DESTREZAS ( )

4. ACTITUDES ( )

5. APTITUDES ( )

6. OTROS ( )

7. HABILIDAD-DESTREZA-APTITUD ( )

6. TODAS ( )

**8. ¿Conoce Ud. lo que son las Competencias?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**9. ¿Considera Ud. que los docentes del curso aplican una planificación Curricular por Competencias en sus actividades académicas?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**10. ¿Cuál de las dimensiones siguientes del Currículo abordan los docentes en su desempeño académico?**

1. ACADÉMICA ( )

2. LABORAL ( )

3. PRODUCTIVA ( )

4. INVESTIGATIVA ( )

5. METODOLÓGICA ( )

6. EXTENSIÓN COMUNITARIA ( )

7. TODAS ( )

8. OTROS ( )

**11. ¿Qué diseño curricular considera Ud. sería el ideal para obtener resultados de calidad en su aprendizaje por parte de sus docentes?**

1. POR COMPETENCIAS ( )

2. TRADICIONAL ( )

**12. ¿Le gustaría recibir capacitación en Currículo por Competencias?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**13. ¿Considera Ud. que el actual currículo que se aplica en el ESCAPE le permite desempeñarse eficientemente en el ámbito laboral?**

1. SI ( )

2. NO ( )

**14. ¿Considera Ud. necesario realizar un rediseño del actual Currículo del Curso Administración Militar “Mando y Liderazgo”?**

1. SI ( )

2. NO ( )

15. ¿Considera Ud. que el rediseño del actual Currículo, contribuirá a mejorar el logro de Competencias?

1. SI ( )

2. NO ( )

ANEXO N°4

DESPLIEGUE DE

COMPETENCIAS POR

EJES DE FORMACIÓN

CURRICULAR

**DESPLIEGUE DE LAS COMPETENCIAS POR EJES DE FORMACIÓN**  
**CURSO MANDO Y LIDERAZGO**

COMPETENCIAS	UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTO DE COMPETENCIA	NUCLEOS DE CONOCIMIENTOS	EJES DE FORMACIÓN	ASIGNATURA	HORAS	CREDITOS
LIDERA AL PERSONAL BAJO SU MANDO EN EL CUMPLIMIENTO DE UNA MISIÓN ESPECÍFICA, DE ACUERDO A LAS LEYES Y REGLAMENTOS MILITARES	APLICA EL DEBIDO PROCESO BASÁNDOSE EN LOS FUNDAMENTOS DEL DERECHO	VELA POR LA PROTECCIÓN, PROMOCIÓN Y EDUCACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	1. INTRODUCCIÓN Y PERSPECTIVA HISTÓRICA 2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA FUERZA Y LAS ARMAS DE FUEGO 3. FACULTADES BÁSICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY 4. MANDO Y CONTROL (RESPONSABILIDAD DE MANDO)	CULTURA MILITAR	DDHH	16	1
		VELA POR LOS DERECHOS HUMANOS OBSERVANDO LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO	1. EL DERECHO INTERNACIONAL, UNA VISIÓN GENERAL 2. DIFERENCIA ENTRE JUS AD BELLOUM, JUS IN BELLO 3. NORMAS FUNDAMENTALES DE LOS CONVENIOS DE GINEBRA DE 1949 Y PROTOCOLOS ADICIONALES 4. NORMAS ESPECÍFICAS DE LOS CUATRO CONVENIOS Y PROTOCOLO ADICIONAL DE GINEBRA EN CASO DE CONFLICTO ARMADO INTERNACIONAL...		DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO	16	1
MOTIVA AL PERSONAL SUBORDINADO PARA MANTENER EL ESTADO FÍSICO ADECUADO EN CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS ESTABLECIDAS.	DIRIGE AL PERSONAL SUBORDINADO EN LA REALIZACIÓN DE LOS EJERCICIOS FÍSICOS CONFORME A NORMATIVAS VIGENTES	DIRIGE AL PERSONAL SUBORDINADO EN LA REALIZACIÓN DE LOS EJERCICIOS FÍSICOS CONFORME A NORMATIVAS VIGENTES	1. RESISTENCIA GENERAL 2. MEDIO ACUÁTICO 3. INSTRUCCIÓN FORMAL	CULTURA FÍSICA	CULTURA FÍSICA	32	2
		TOMA DECISIONES ESTABLECIENDO ALTERNATIVAS Y EVALUANDO RESULTADOS	1. INTRODUCCIÓN A LA TOMA DE DECISIONES 2. PROCESO EN LA TOMA DE DECISIONES 3. TIPOS DE DECISIONES	Ciencias	TOMA DE DECISIONES	16	1

<p>GESTIONA LA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS EN LA EJECUCIÓN DE LAS OPERACIONES MILITARES DE UNA MANERA EFICIENTE.</p>	<p>CONDUCE AL PERSONAL BAJO SU MANDO HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS, MOTIVANDO A LA EXCELENCIA DEL TRABAJO EN BENEFICIO DE LA INSTITUCIÓN</p>	<p>DIRIGE AL PERSONAL DE SUBORDINADOS REFLEJANDO CONDUCTA INTEGRAL, COMPETENCIA PROFESIONAL, EJEMPLO DE LEALTAD, INTEGRIDAD Y JUSTICIA</p> <p>CONCIENZA LA IMPORTANCIA DE ALCANZAR LA EXCELENCIA PARA BENEFICIO DE LA INSTITUCIÓN</p>	<p>1. INTRODUCCIÓN AL DON DE MANDO 2. FUNDAMENTOS DEL DON DE MANDO 3. INTRODUCCIÓN AL LIDERAZGO 4. LIDERAZGO VIVENCIAL</p>	<p>MILITARES</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>GESTIONA Y ADMINISTRAR EL RECURSO HUMANO Y MATERIAL DESARROLLANDO HABILIDADES QUE AUMENTAN LA CAPACIDAD ES INTELECTUALES</p>	<p>GESTIONA Y ADMINISTRAR EL RECURSO HUMANO Y MATERIAL DESARROLLANDO HABILIDADES QUE AUMENTAN LA CAPACIDAD ES INTELECTUALES</p>	<p>MANEJA ACERTIVAMENTE EL CAPITAL HUMANO</p> <p>DESARROLLA HABILIDADES DEL PENSAMIENTO CRÍTICO FORTALECIENDO LA CAPACIDAD DE INTELECTUALES.</p>	<p>1. FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2. PROCESO DE ADMINISTRAR EL RECURSO HUMANO</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>ADMINISTRA LOS RECURSOS DE LA FUERZA NAVIA, EN LOS NIVELES: ESTRATÉGICO, OPERACIONAL Y TÁCTICO DE ACUERDO A LAS NORMAS ADMINISTRATIVAS VIGENTES.</p>	<p>APLICA CONOCIMIENTOS DE ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS, UTILIZANDO TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS QUE RESUELVAN PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS</p>	<p>PLANEA, ORGANIZA, DIRIGE Y CONTROLA EL USO DE LOS RECURSOS PARA LOGRAR OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN FORMULA UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O INVERSIÓN, BASÁNDOSE EN LAS FACTIBILIDADES TÉCNICAS Y ECONÓMICAS</p>	<p>1. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO 2. OBSERVACION 3. VARIABLES 4. RECLUTAMIENTO DE PERSONAS 5. SELECCIÓN DE PERSONAL</p>	<p>CULTURA HUMANÍSTICA</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>ADMINISTRA LOS RECURSOS DE LA FUERZA NAVIA, EN LOS NIVELES: OPERACIONAL Y TÁCTICO DE ACUERDO A LAS NORMAS ADMINISTRATIVAS VIGENTES.</p>	<p>APLICA CONOCIMIENTOS DE ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS, UTILIZANDO TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS QUE RESUELVAN PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS</p>	<p>PLANEA, ORGANIZA, DIRIGE Y CONTROLA EL USO DE LOS RECURSOS PARA LOGRAR OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN FORMULA UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O INVERSIÓN, BASÁNDOSE EN LAS FACTIBILIDADES TÉCNICAS Y ECONÓMICAS</p>	<p>1. GENERALIDADES 2. ELEMENTOS BÁSICOS DE LA ADMINISTRACIÓN 3. FUNCIONES OPERATIVAS</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>DON DE MANDO Y LIDERAZGO</p>	<p>LIDERAZGO TRANSFORMADOR</p>	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>LIDERAZGO TRANSFORMADOR</p>	<p>GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>32</p>	<p>2</p>	
<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>ADMINISTRACION GENERAL</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>CULTURA MILITAR</p>	<p>32</p>	<p>2</p>

<p>EDUCA AL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS PROMOViendo EL DESARROLLO INTEGRAL TÉCNICO - MILITAR EN BASE A LOS VALORES INSTITUCIONALES Y AL MODELO EDUCATIVO VIGENTE.</p>	<p>EMPLA TÉCNICAS ORDENADAS PARA MEJORAR LA EXPRESION ORAL Y ESCRITA PROPORCIONANDO HERRAMIENTAS PARA PONER EN PRACTICA NORMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIAL DENTRO Y FUERA DE LA INSTITUCIÓN</p>	<p>APLICA ESTRATEGIAS BASICAS DE LA COMUNICACION EN EL ARTE DE LA EXPRESION ORAL Y ESCRITA</p>	<p>1. LA LECTURA COMO PROCESO DE DESARROLLO HUMANO. 2. TÉCNICAS DE LECTURA 3. ESTRATEGIAS PARA HABLAR FRENTE AL PUBLICO 4. ELEMENTOS BÁSICOS PARA UNA MEJOR REDACCION 5. LA REDACCION DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS Y ACADEMICOS.</p>	<p>CULTURA HUMANISTICA</p>	<p>ORATORIA Y REDACCION</p>	<p>48</p>	<p>3</p>
	<p>APLICA CONOCIMIENTOS PARA COMPRENDER COMO LA ARMADA DEL ECUADOR CONTRIBUYE A LA SEGURIDAD Y AL DESARROLLO NACIONAL, COORDINANDO GRUPOS DE TRABAJO Y TÉCNICAS DE APRENDIZAJE</p>	<p>ORIENTA AL PERSONAL NAVAL A COMPRENDER LA MISION Y VISION FUTURA DE LA ARMADA NACIONAL</p>	<p>1. GENERALIDADES 2. ETIQUETA 3. PROTOCOLC</p>	<p>CULTURA HUMANISTICA</p>	<p>ETIQUETA Y PROTOCOLO</p>	<p>16</p>	<p>1</p>
	<p>APLICA CONOCIMIENTOS PARA COMPRENDER COMO LA ARMADA DEL ECUADOR CONTRIBUYE A LA SEGURIDAD Y AL DESARROLLO NACIONAL, COORDINANDO GRUPOS DE TRABAJO Y TÉCNICAS DE APRENDIZAJE</p>	<p>ORIENTA AL PERSONAL NAVAL A COMPRENDER LA MISION Y VISION FUTURA DE LA ARMADA NACIONAL</p>	<p>1. INTRODUCCION A LA DOCTRINA MARITIMA 2. ESTRATEGIA PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS NACIONALES 3. EL ENTORNO MARITIMO 4. LA NATURALEZA DEL PODER MARITIMO</p>	<p>CIENCIAS MILITARES</p>	<p>DOCTRINA NAVAL II</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
		<p>APLICA TECNICAS DIDACTICAS Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</p>	<p>1. CARACTERISTICAS 2. EL OBJETO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION 3. CLASIFICACION DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION 4. DEBATE ENTRE PEDAGOGIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION 5. DIFERENTES TRADICIONES ACADEMICAS 6. ALGUNAS CIENCIAS DE LA EDUCACION</p>	<p>CULTURA HUMANISTICA</p>	<p>DOCENCIA III</p>	<p>32</p>	<p>2</p>

<p>APLICA HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS PARA LA AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS Y PRESENTA RESULTADOS ESTADÍSTICOS</p>	<p>ELABORA INFORMES ESTADÍSTICOS UTILIZANDO CORRECTAMENTE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS</p>	<p>1. CONCEPTOS BÁSICOS 2. EL ENTORNO DE CÁLCULO EXCEL 3. ANÁLISIS UNIVARIADO.- VARIABLES CUANTITATIVAS 4. ANÁLISIS UNIVARIADO.- VARIABLES CUALITATIVAS 5. ANÁLISIS BIVARIADO 6. TRABAJO CCUNJUNTO EXCEL-WORD</p>	<p>CIENCIA Y TECNOLOGÍA</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>ENSEÑA NUEVAS TENDENCIAS GLOBALES DE OPORTUNIDADES EMPRESARIALES PARA QUE SURJAN Y SE GENEREN NUEVAS IDEAS APLICADAS AL PAIS Y LA INSTUCCION</p>	<p>UTILIZA DE MANERA EFICIENTE LOS RECURSOS EXISTENTES APLICANDO LAS CARACTERÍSTICAS DE EMPRENDIMIENTO DE UNA EMPRESA.</p>	<p>1. EMPRENDIMIENTO Y MERCADO 2. UNIDADES FUNCIONALES</p>	<p>CULTURA HUMANÍSTICA</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>EMPLEA NORMAS ESTIPULADAS EN MANUALES PARA LA ELABORACION DE DOCUMENTOS Y APLICA CONOCIMIENTOS MULTIRELACIONADOS QUE PRESENTA EL ESTADO COMO PRODUCTO DE SU DESENVOLVIMIENTO HISTORICO Y</p>	<p>SUGIERE PROCEDIMIENTOS CORRECTOS PARA LA ELABORACIÓN DE MANUALES QUE NORMAN LA ELABORACION, TRAMITE Y CUSTODIA DE LA DOCUMENTACION MILITAR</p>	<p>1. GENERALIDADES 2. PRESENTACIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL TEXTO 3. CLASES DE DOCUMENTOS MILITARES 4. ELABORACIÓN DE INFORMES MANUALES, Y FORMATOS ADMINISTRATIVOS</p>	<p>CIENCIAS MILITARES</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
<p>MULTIRELACIONADOS QUE PRESENTA EL ESTADO COMO PRODUCTO DE SU DESENVOLVIMIENTO HISTORICO Y</p>	<p>APOYA A LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS IDENTIFICANDO LA REALIDAD NACIONAL Y GEOPOLÍTICA DEL PAIS.</p>	<p>1. CONTEXTO MUNDIAL 2. REALIDAD ECONOMICA DEL ECUADOR</p>	<p>REALIDAD NACIONAL Y GEOPOLÍTICA.</p>	<p>32</p>	<p>2</p>
			<p>CULTURA</p>		

<p>ASESORA A SU NIVEL, EN ASUNTOS TÉCNICO-MILITARES; RELACIONADOS CON SU ÁMBITO PROFESIONAL Y DE ESPECIALIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES ACERTADAS</p>	<p>ACTUAL NACIONAL E INTERNACIONAL</p>	<p>CONTRIBUYE A SOLUCIONAR PROBLEMAS DEL PERSONAL BASANDOSE EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL</p> <p>APLICAR MEDIDAS, ACCIONES CIVILES Y MILITARES CON EL PROPOSITO DE LIBERAR Y PROTEGER A LA COMUNIDAD EN GENERAL Y A GRUPOS VULNERABLES EN PARTICULAR CONTRA GRAVE: ALTERACION DEL ORDEN PUBLICO, SUBVERSION E INSURRECCION DENTRO DE UN CLIMA DE PAZ EN LA SOCIEDAD.</p>	<p>1. GENERALIDADES DEL DERECHO 2. ESTRUCTURA DE LA CONSTITUCIÓN 3. SECTORES ESTRATÉGICOS, SERVICIOS Y EMPRESAS PÚBLICAS.</p>	<p>DERECHO CONSTITUCIONAL</p> <p>32</p> <p>2</p>
<p>CONTRIBUYE A LAS OPERACIONES MILITARES APLICANDO CON EFICIENCIA PARTES FUNDAMENTALES DE LAS OPERACIONES PSICOLÓGICAS Y SEGURIDAD INTERNA DEL PAIS</p>	<p>CONTRIBUYE A LA SALVAGUARDA DE LA SEGURIDAD NACIONAL APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS DE OPERACIONES MILITARES</p> <p>CONÓCERA ELEMENTOS RELACIONADOS CON LA EXPLORACION, APROVECHAMIENTO Y PROTECCION DEL MAR Y SUS RECURSOS</p> <p>CONTRIBUYE A LAS BUENAS RELACIONES HUMANAS SOLUCIONANDO CONFLICTOS OPORTUNAMENTE</p>	<p>1. INTRODUCCION 2. OPERACIONES PSICOLOGICAS TEORIA Y GENERALIDADES 3. LA PROPAGANDA 4. LA CONTRAFROPAGANDA 5. LOS MEDIOS DE LAS OPSIC 6. OPSIC EN MISION DE PAZ</p> <p>1. EL DERECHO DEL MAR E INTERESES MARÍTIMOS 2. LA CONVENCION DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL DERECHO DEL MAR, 1982</p> <p>1. TEORIA GENERAL DEL CONFLICTO 2. SURGIMIENTO DEL CONFLICTO 3. ESTILOS DE MANEJO DEL CONFLICTO 4. ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO 5. GESTIONES DE SOLICION DE CONFLICTO</p>	<p>1. INTRODUCCION A LA DEFENSA INTERNA 2. AMENAZAS PARA LA DEFENSA INTERNA 3. LA INSURRECCION 4. OPERACIONES DE DEFENSA INTERNA</p>	<p>DEFENSA INTERNA III</p> <p>32</p> <p>2</p> <p>OPSIC</p> <p>16</p> <p>1</p> <p>INTERESES MARÍTIMOS II</p> <p>16</p> <p>1</p> <p>SOLUCION DE CONFLICTOS</p> <p>16</p> <p>1</p>
<p>PLANIFICA LAS ACCIONES CIVICAS Y MILITARES QUE PROMUEVEN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PAIS DE ACUERDO CON LA CONSTITUCION, POLÍTICAS DE ESTADO Y MANDO MILITAR</p>	<p>CONTRIBUYE A LA SALVAGUARDA DE LA SEGURIDAD NACIONAL APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS DE OPERACIONES MILITARES</p> <p>CONÓCERA ELEMENTOS RELACIONADOS CON LA EXPLORACION, APROVECHAMIENTO Y PROTECCION DEL MAR Y SUS RECURSOS</p> <p>CONTRIBUYE A LAS BUENAS RELACIONES HUMANAS SOLUCIONANDO CONFLICTOS OPORTUNAMENTE</p>	<p>1. INTRODUCCION 2. OPERACIONES PSICOLOGICAS TEORIA Y GENERALIDADES 3. LA PROPAGANDA 4. LA CONTRAFROPAGANDA 5. LOS MEDIOS DE LAS OPSIC 6. OPSIC EN MISION DE PAZ</p> <p>1. EL DERECHO DEL MAR E INTERESES MARÍTIMOS 2. LA CONVENCION DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL DERECHO DEL MAR, 1982</p> <p>1. TEORIA GENERAL DEL CONFLICTO 2. SURGIMIENTO DEL CONFLICTO 3. ESTILOS DE MANEJO DEL CONFLICTO 4. ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO 5. GESTIONES DE SOLICION DE CONFLICTO</p>	<p>1. INTRODUCCION A LA DEFENSA INTERNA 2. AMENAZAS PARA LA DEFENSA INTERNA 3. LA INSURRECCION 4. OPERACIONES DE DEFENSA INTERNA</p>	<p>DEFENSA INTERNA III</p> <p>32</p> <p>2</p> <p>OPSIC</p> <p>16</p> <p>1</p> <p>INTERESES MARÍTIMOS II</p> <p>16</p> <p>1</p> <p>SOLUCION DE CONFLICTOS</p> <p>16</p> <p>1</p>

ANEXO N°5

RED LÓGICA DE

CONTENIDOS Y EJES

DE FORMACIÓN

CURRICULAR

## DESPLIEGUE DE LA RED LÓGICA DE CONTENIDOS Y EJES DE FORMACIÓN DEL CURSO ADMINISTRACIÓN MILITAR (MANDO Y LIDERAZGO)

UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA	
ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA
Derechos Humanos	Derecho Internacional Humanitario	Toma de Decisiones	Don de Mando y Liderazgo	Liderazgo Transformador	Gestión del Talento Humano	Desarrollo del Pensamiento	Administración General	Gestión de Proyectos	Administración Estratégica
NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS
Intrducción y perspectiva histórica	Resistencia General	Intrducción a la toma de decisiones	Intrducción al don de mando	Intrducción Liderazgo Transformador	Fundamentos de la Gestión de Talento Humano	Intrducción al Desarrollo del Pensamiento	Generalidades	Aspectos Generales	Administración Estratégica
Principios básicos de la fuerza y las armas de fuego	Mecio acultco	Proceso en la toma de decisiones	Fundamentos del don de mando	Roles y responsabilidades del liderazgo transformador	Proceso de administrar el Recurso Humano	Observación	Elemento, básicos de la Administración	Estudio Comercial y Organizacional	Desarrollo y elección de la estrategia
Facilidades básicas para la aplicación de la ley	Instrucción formal	Tipos de decisiones	Intrductor al liderazgo			Variables	Funciones Operativas	Estudio técnico y financiero	Control planes de contingencia
Mando y control (responsabilidad de mando)			Liderazgo virtual			Reclutamiento de personas		Estructura proyecto formato: PLANES	
						Selección de Personal			
RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE
Organizador Gráfico	Exposición	Análisis de vídeo	Exposición	Exposición	Exposición	Estudio de casos	Ejercicios demostrativos	Proyecto	Ejercicios demostrativos

## DESPLIEGUE DE LA RED LÓGICA DE CONTENIDOS Y EJES DE FORMACIÓN DEL CURSO ADMINISTRACIÓN MILITAR (MANDO Y LIDERAZGO)

UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA	
ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA
Enfoques teóricos ordenados para memorizar la expresión oral y escrita proporcionando herramientas para poner en práctica normas de comportamiento social dentro y fuera de la institución	Aplica conocimientos para comprender como li armada del Ecuador contribuye a la seguridad y al desarrollo nacional, integrando y coordinando grupos de trabajo y técnicas de aprendizaje	Enfoques de nuevas tendencias globales de oportunidades empresariales para que surjan y se generen nuevas ideas aplicadas al país y la institución	Aplica herramientas informáticas para la automatización de tareas y presenta resultados estadísticos	Enfoques de nuevas tendencias globales de oportunidades empresariales para que surjan y se generen nuevas ideas aplicadas al país y la institución	Enfoques de nuevas tendencias globales de oportunidades empresariales para que surjan y se generen nuevas ideas aplicadas al país y la institución	Enfoques de nuevas tendencias globales de oportunidades empresariales para que surjan y se generen nuevas ideas aplicadas al país y la institución	Enfoques de nuevas tendencias globales de oportunidades empresariales para que surjan y se generen nuevas ideas aplicadas al país y la institución
Oraoría y Redacción	Doctrina Naval III	Estadística Computarizada	Paquetes Informáticos	Emprendimiento	Documentación Militar	Realidad Nacional y Geopolítica	Derecho Constitucional
NUCLEO DE CONOCIMIENTOS	NUCLEO DE CONOCIMIENTOS	NUCLEO DE CONOCIMIENTOS	NUCLEO DE CONOCIMIENTOS	NUCLEO DE CONOCIMIENTOS	NUCLEO DE CONOCIMIENTOS	NUCLEO DE CONOCIMIENTOS	NUCLEO DE CONOCIMIENTOS
La lectura como proceso de desarrollo humano	Intrducción a la Doctrina Marítima	Conceptos básicos	Microsoft Excel	Emprendimiento y Marketing	Generalidades	Contexto Mundial	Generalldades del Derecho
Técnicas de lectura	Estrategia para alcanzar los objetivos nacionales	El entorno de calculo Excel	Microsoft Project	Unidades Funcionales	Presentación e identificación del texto	Realidad Económica del Ecuador	Estructura de la Constitución
Estrategias para hablar frente al público	El entorno marítimo	Análisis univariados: variables cuantitativas			Clases de documentos militares		Sectores estratégicos, servicios y empresas publicas
Elementos básicos para una mejor redacción	La naturaleza del poder marítimo	Análisis univariados: variables cualitativas			Elaboración de informes, manuales, y formatos administrativos		
La Redacción de Documentos Administrativo y Académicos	Diferentes tradiciones académicas	Análisis Bivariado					
	Algunas Ciencias de la Educación	Trabajo conjunto Excel - Word					
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE
Ejercicios prácticos demostrativos	Exposición	Ejercicios prácticos demostrativos	Ejercicios prácticos demostrativos	Clase demostrativa	Organizador Gráfico	Debate	Exposición

UNIDAD DE COMPETENCIA		UNIDAD DE COMPETENCIA	
Contribuye a las operaciones militares aplicando con eficiencia partes fundamentales de las operaciones psicológicas y seguridad interna del país		Concientiza en el tripulante la importancia de los intereses marítimos y su aplicabilidad como miembro de la armada	
ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA	ASIGNATURA
Defensa interna II	CPSIC	Intereses Marítimos III	Solución de Conflictos
NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS	NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS
Introducción a la Defensa Interna	Introducción	El Derecho del mar e Intereses marítimos	Teoría General del Conflicto
Amenazas para la Defensa Interna	Operaciones Psicológicas teoría y generalidades	La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del mar, 1982	Surgimiento del conflicto
La Insurrección	La Propaganda		Estilos de manejo del conflicto
Operaciones de Defensa Interna	La Contrapropaganda		Estrategias para enfrentar el conflicto
	Los medios de las CPSIC		Cuestiones de solución de conflicto
	OJ-SIC en misión de paz		
RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE	RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE
Cuadro comparativo de las potencialidades de las amenazas	Cuadro comparativo de las potencialidades de las amenazas	Debate	Debate

**ANEXO N°6**

**PLAN O SYLLABUS DE**

**LA ASIGNATURA**

**MODELO**



## SYLLABUS

### 1. DATOS INFORMATIVOS

CURSO DE PROMOCION DE SARGENTO PRIMERO A SUBOFICIAL SEGUNDO		
<b>ASIGNATURA/MÓDULO:</b> REALIDAD NACIONAL Y GEOPOLÍTICA	<b>CÓDIGO:</b>	<b>CRÉDITOS: 02</b>
<b>DOCENTE(S):</b> ECON. CÉSAR ARCOS GARCÍA	<b>EJE DE FORMACIÓN:</b> CULTURA MILITAR	
<b>PERÍODO ACADÉMICO</b> JUN - DIC-2014	<b>FECHA ELABORACIÓN:</b>	
<b>PRE-REQUISITOS:</b>		
<b>CO-REQUISITOS:</b> DERECHO CONSTITUCIONAL		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA:</b> Realidad Nacional y Geopolítica es una asignatura que corresponde al eje de cultura militar y proporciona al estudiante los fundamentos sobre los modelos económicos de desarrollo, la globalización y organismos mundiales, las variables económicas mundiales, las políticas de Estados Unidos para América Latina, el reconocimiento geográfico e histórico del Ecuador, y los aspectos de producción, sociales y de comunicación entre otros temas interesantes.		
<b>COMPETENCIAS A LOGRAR:</b>		
<b>GENÉRICAS:</b> Asesora a su nivel en asuntos técnico-militares relacionados con su ámbito profesional y de especialidad para la toma de decisiones acertadas.		
<b>ESPECÍFICAS:</b> Asesora al Personal Naval, orientándolos en asuntos profesionales o técnicos del ámbito militar para una eficiente toma de decisiones.		
<b>UNIDAD DE COMPETENCIA:</b> Empieza normas estipuladas en manuales para la elaboración de documentos y aplica conocimientos multirelacionados que presenta el estado como producto de su desenvolvimiento histórico y actual nacional e internacional		
<b>ELEMENTO DE COMPETENCIA:</b> Apoya a la solución de problemas identificando la realidad nacional y geopolítica del país.		
<b>RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE:</b> Ensayo sobre la realidad nacional y de los cambios sustanciales generados dentro de la sociedad en los últimos años, además de su incidencia con el desarrollo regional.		
<b>CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL:</b> Esta asignatura forjará en el Tripulante - Alumno (SGOP) una visión reflexiva de lo que acontece en este mundo globalizado, complementando su desempeño como Suboficial de la Armada, ya que le permitirá al estudiante tener un conocimiento básico o general de la realidad nacional, regional y mundial, para tener una visión integral de lo que acontece en este mundo globalizado en donde las relaciones entre países son cada vez más estrechas y vinculantes		

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

No.	UNIDADES DE ESTUDIO Y SUS CONTENIDOS	Horas :	EVIDENCIA DEL APRENDIZAJE Y SISTEMA DE TAREAS
1	<b>Unidad 1:</b> 1. CONTEXTO MUNDIAL	16	<b>Producto de unidad:</b> <i>ENSAYO: EL DESEMPLEO COMO UN PROBLEMA SOCIAL, UNA EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN LA POBLACIÓN MUNDIAL.</i>
	1.1. Modelo Económico: Generalidades definición, tipos, modelos económicos de producción: esclavismo, feudalismo, capitalismo, socialismo.	01	<b>Tarea principal 1.1.</b> Exposición sobre la globalización y el contexto mundial.
	1.2. Modelo Keynesiano y modelo neoliberal: definición, características y diferencias.	01	<b>Tarea principal 1.2.</b> Lectura comprensiva sobre Deuda Externa, Sistema Financiero Mundial y su vínculo con el comercio exterior de la región.
	1.3. La globalización: definición, características, su aportación en el desarrollo económico social de los pueblos.	01	<b>Tarea principal 1.3.</b> Prueba escrita de conocimiento
	1.4. Los organismos mundiales: que son, finalidad, importancia	01	
	1.5. La población mundial	01	
	1.6. El agotamiento de los recursos naturales	01	
	1.7. El desempleo	01	
	1.8. El comercio mundial	01	
	1.9. La deuda externa	01	
	1.10. El sistema financiero mundial	01	
	1.11. Políticas de Estados Unidos para América Latina	01	
	1.12. Evaluación	01	
2	<b>Unidad 2:</b> 2. REALIDAD ECONÓMICA DEL ECUADOR	16	<b>Producto de unidad:</b> <i>DEBATE: LOS GOBIERNOS DEL ECUADOR, UN RESUMEN DEL IMPACTO DE SU POLÍTICA FISCAL POR PERIODO CONSTITUCIONAL.</i>
	2.1. Geografía y recursos	02	<b>Tarea principal 2.1.</b>
	2.2. Gobiernos constitucionales del Ecuador.	02	Investigar la realidad histórica, geográfica y productiva del Ecuador.
	2.3. Población	03	
	2.4. Producción: Agrícola, ganadera, minera	03	<b>Tarea principal 2.2:</b>
	2.5. Sectores productivos: empresarial, industrial, turístico.	03	Trabajo en grupo sobre el contexto político, social, económico y cultural del Ecuador.
	2.6. Sistema financiero nacional Comercio exterior	03	

### 3. RESULTADOS Y CONTRIBUCIONES A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES:

LOGRO O RESULTADOS DE APRENDIZAJE	NIVELES DE LOGRO			El estudiante debe
	A Alta	B Media	C Baja	
A. Lidera con justicia al personal subordinado				
B. Resuelve problemas referentes a la operación de equipos y sistemas de su especialidad aplicando correctamente las normas de seguridad y estándares de calidad.				
C. Gestiona los procesos administrativos aplicando estándares de calidad.				
D. Aplica las normas de seguridad al supervisar los planes de mantenimiento y control de fallas de los equipos y sistemas de las unidades de superficie.				
E. Instruye al personal bajo su mando aplicando las técnicas de enseñanza apropiadas.		x		Explica cómo se da el aporte de los organismos mundiales en la solución de los problemas socioeconómicos del Ecuador y la región
F. Valora el integrar un equipo multidisciplinario		x		Trabaja efectivamente en equipo
G. Contribuye a la conservación de la naturaleza y el medio ambiente en el desarrollo de sus acciones			x	Realizar un plan para la preservación del medio ambiente al haber efectuado un análisis situacional a priori.
H. Utiliza herramientas básicas de la tecnología de la información y comunicación (TIC's) mejorando su desempeño profesional.			x	Aplicar los conocimientos adquiridos en el económico en su desempeño como Suboficial de la Armada.
I. Demuestra respeto a las normas, principios y los valores institucionales en el desarrollo de las relaciones interpersonales	x			Contribuir con su trabajo al desarrollo de la Institución y el País.
J. Se comunica con fluidez, seguridad y eficacia con las dependencias civiles y militares.				Exponer oralmente temas de investigación asignados y presenta informes escritos de acuerdo al formato establecido.
K. Se compromete con el aprendizaje continuo		x		Actualizar sus conocimientos sobre Realidad Nacional y Geopolítica.
L. Instruye al personal bajo su mando aplicando las técnicas de enseñanza apropiadas.		x		Aplicar las TIC's al realizar los trabajos autónomos

#### 4. ESTRATEGIA GENERAL DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

TAREAS		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
TAREAS PRINCIPALES A SER EVALUADAS				
1.1.	<i>La globalización y el contexto mundial.</i>	Exposición	TA	5%
1.2.	<i>Lectura comprensiva sobre Deuda Externa, Sistema Financiero Mundial y su vínculo con el comercio exterior de la región</i>	Preguntas y respuestas	TA	5%
1.3.	<i>Prueba escrita de conocimiento</i>	Test	TA	10%
2.1	<i>Investigar la realidad histórica, geográfica y productiva del Ecuador.</i>	Investigación documental	TA	5%
2.2.	<i>Contexto político, social, económico y cultural del Ecuador</i>	Trabajo en grupo	TA	5%
TOTAL EVALUACIÓN TAREAS				30%
PRODUCTOS DE UNIDAD DE ESTUDIO				
PRODUCTOS DE UNIDAD DE ESTUDIO		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
1	<i>El desempleo como un problema social, una evaluación del impacto en la población mundial.</i>	Ensayo	1h	10 %
2	<i>Los gobiernos del Ecuador, un resumen del impacto de su política fiscal por periodo constitucional.</i>	Debate	2 h	20%
TOTAL PONDERACIÓN DE UNIDADES DE ESTUDIO				30%
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE				
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
	<i>Ensayo</i>	Rúbrica	2h	40%

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

Se emplearán variados métodos de enseñanza para generar un aprendizaje de constante actividad:

- Se diagnosticará conocimientos y habilidades adquiridas al iniciar el periodo académico.
- Las clases se llevarán a cabo de tal manera de crear un ambiente estimulante de experiencias que faciliten al estudiante estructuras cognitivas superiores; procurando que los aprendizajes se realicen por el descubrimiento y significación de cada uno de ellos de acuerdo al tema tratado; a la vez de fomentar o potencializar habilidades propias del hombre de mar, para lo cual se requiere que el estudiante sea un apasionado por la investigación y descubrimiento, utilizando la metodología teórico-prácticas, en donde el estudiante se convierte en el protagonista de su propio aprendizaje, delegando al docente el rol de orientador o facilitador para contribuir al desarrollo de sus capacidades de pensar y reflexionar.

La evaluación cumplirá con las tres fases: diagnóstica, formativa y sumativa, valorando el desarrollo del estudiante en cada tarea y en especial en las evidencias del aprendizaje de cada unidad. Además se considerará la coevaluación y la autoevaluación.

### El empleo de las TIC en los procesos de aprendizaje:

El uso de las TIC's se evidencia en las investigaciones que constituyen los trabajos autónomos, así como en las exposiciones y presentaciones. Se reforzará con la modalidad del debate para hacer ajustes.

## 6. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

TOTAL HORAS	CONFERENCIAS ORIENTADORAS DEL CONTENIDO	CLASES PRÁCTICAS (Talleres)	LABORATORIOS	CLASES DEBATES	CLASES EVALUACIÓN	Trabajo autónomo del estudiante
32	12	14		2	4	32

## 7. TEXTO GUÍA DE LA ASIGNATURA

TÍTULO	AUTOR	EDICIÓN	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL
Ecuador su realidad	Fundación José Peralta		2002-2003		

## 8. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

TÍTULO	AUTOR	EDICIÓN	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL
Para entender al Ecuador	Jorge Núñez Sánchez,		2006		

## 9. LECTURAS PRINCIPALES QUE SE ORIENTAN REALIZAR

LIBROS – REVISTAS – SITIOS WEB	TEMÁTICA DE LA LECTURA	PÁGINAS Y OTROS DETALLES
Página web	Análisis de la realidad nacional del Ecuador por Nidia Arrobo	<a href="http://www.sicsal.net/asambleas/Venezuela2006/informes/InformeEcuadorAsambleaSICSAL1.html">http://www.sicsal.net/asambleas/Venezuela2006/informes/InformeEcuadorAsambleaSICSAL1.html</a>

**ANEXO N°7**

**PLAN DE CLASE**

PLAN DE CLASE

1. DATOS INFORMATIVOS:

<b>Asignatura/Módulo:</b> Realidad Nacional y Geop.	<b>Curso:</b> Mando y Liderazgo	<b>Tema de la clase:</b> Modelo Keynesiano y modelo neoliberal: definición, características y su contribución en la Globalización de los Mercados.
<b>Eje Militar:</b> Cultura Militar	<b>Paralelo:</b> Bravo	
<b>Docente :</b> Econ. César Aroos García	<b>Duración de la clase:</b> 180 minutos	<b>Tarea principal:</b> Exposición sobre la globalización y su aportación en el desarrollo económico social de los pueblos.
<b>Fecha:</b> Guayaquil, 21 de Febrero de 2014	<b>Periodo académico:</b> 2014 - 2015	

2. DESPLIEGUE DEL PROCESO:

<b>PRODUCTO DE UNIDAD:</b> Ensayo sobre el desempleo como un problema social, una evaluación del impacto en la población mundial.	<b>LOGROS O RESULTADOS DE APRENDIZAJE: (EL que corresponden):</b> F. Valora el integrar un equipo multidisciplinario. G Contribuye a la conservación de la naturaleza y el medio ambiente en el desarrollo de sus acciones. H. Utiliza herramientas básicas de la tecnología de la información y comunicación (TIC's) mejorando su desempeño profesional. K. Se compromete con el aprendizaje continuo.
---	---

3. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN:

FASES DE LA CLASE	PROCESO METODOLÓGICO		TIEMPO APROX.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
	ACTIVIDADES DOCENTES	ACTIVIDADES ESTUDIANTES		
INICIAL	Repaso de la clase anterior y Presentación del Tema	Evaluación y Diagnóstico	40 min	Video Actividad Técnica de Preguntas y Respuestas
DESARROLLO	Diferencia entre el Keynesianismo y Neoliberalismo y la contribución en la Globalización de los Mercados Mundiales.	Video: La Batalla por la Economía Mundial	100 min	
FINAL	Retroalimentación y Cierre de Clase	Elaborar Resumen y Síntesis del Tema	40 min	
<b>TIEMPO TOTAL DE LA CLASE</b>			<b>180 min</b>	

4. ACTIVIDADES PARA LA SIGUIENTE CLASE:

a) **Tareas** (lecturas, ejercicios, problemas, informes, etc.):  
Lecturas: Los organismos mundiales: que son, finalidad, importancia. (Bibliografía digital entregada por el docente)

5. OBSERVACIONES

a) **Coordinaciones:** Ninguna

b) **Medios, Equipos, Otros:** Proyector y Audio

DOCENTE

REVISADO POR

FECHA DE REVISIÓN

**ANEXO N°8**

**PORTAFOLIO**

**DOCENTE**

## ELEMENTOS DEL PORTAFOLIO

- Nº1. DISPOSICIONES Y CURRICULO VITAE DEL DOCENTE
- Nº2. SÍNTESIS DEL MODELO EDUCATIVO DE FF.AA
- Nº3. MISION-VISION DEL CENTRO EDUCATIVO-ESCAPE
- Nº4. NÓMINA DE LOS ESTUDIANTES
- Nº5. HORARIO DE CLASES
- Nº6. PLAN DE LA ASIGNATURA O SYLLABUS MODELO
- Nº7. PLAN DE CLASE E INSTRUCTIVO DE PLAN DE CLASE
- Nº8. ACTIVIDADES, PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
- Nº9. EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE
- Nº10. NOTAS DE AULA, MEDIDAS DE SEGURIDAD, ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE