



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

OFICINA DE POSGRADOS

TEMA:

**SISTEMA DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL
CURSO DE GERENCIA ADMINISTRATIVA MILITAR**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Innovación en Educación**

Línea de Investigación:

INNOVACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA

Autor:

Santiago Rafael Remache López

Director:

PhD. Varna Hernández Junco

Ambato – Ecuador

Octubre 2023

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **SANTIAGO RAFAEL REMACHE LÓPEZ**, con CI: **171840856-8**, autor del trabajo de graduación intitulado: SISTEMA DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PROFESIONALES DESARROLLAS EN EL "CURSO DE GERENCIA ADMINISTRATIVA MILITAR" EN LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA" previo a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN**, en la Oficina de **POSGRADOS**.

- 1- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, octubre de 2023


Santiago Rafael Remache López
CC. 171840856-8

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

TEMA:

SISTEMA DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL
CURSO DE GERENCIA ADMINISTRATIVA MILITAR

Línea de investigación:

INNOVACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA

Autor:

Santiago Rafael Remache López

Varna Hernández Junco, Mg. Phd.
CALIFICADOR

f. 


Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic. Mg.
CALIFICADOR

f. 

Fredy Leonardo Ibarra Sandoval, Ing. Mg.
CALIFICADOR.

f. 

Juan Carlos Acosta Teneda, P. Phd.
COORDINADOR OFICINA DE POSGRADOS

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.
SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 



Ambato - Ecuador

Octubre 2023

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi agradecimiento:

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato, a la Maestría en Innovación en Educación y sus docentes por darme la oportunidad de especializarme y formarme en sus aulas.

A la PhD. Varna Hernández Junco por brindarme su ayuda incondicional como tutoras de esta investigación, con sus acertados comentarios y apoyo, gracias a su apropiada guía que me permitió culminar con éxito este trabajo.

A mi noble Instituto “Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos”; en especial a mi Coronel EMT. AVC. Jaime Gudiño Fierro, por proporcionarme el permiso para adquirir la información y toda la ayuda necesaria para realizar la investigación en la institución.

Atentamente

Santiago

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo:

A Dios, por ser quién forja mi camino y con su infinita misericordia guía cada paso de mi vida.

A mi madre, por darme el regalo de la vida, por ser ese símbolo de bondad y amor, por enseñarme que, a pesar de la distancia, el cariño de una madre está disponible para sus hijos siempre.

A mis hermanos Cecilia y Sebastián, por ser siempre mi ejemplo, mis mejores amigos, por confiar en mí y estar presentes en los momentos más difíciles con sus acciones y palabras acertadas.

Atentamente

Santiago

RESUMEN

La investigación surge para beneficiar de forma directa al “Curso de Gerencia Administrativa Militar”, a los instructores militares, a la Fuerza Área Ecuatoriana, y puede servir de modelo para las instituciones militares educativas de las Fuerzas Armadas. Este curso no dispone de un sistema de evaluación por competencias, lo que genera problemas socioeducativos como: carencia de evidencias de la mejora del desempeño en el alumno militar, inadecuado uso de instrumentos de evaluación del aprendizaje, incoherencias en las calificaciones y baja operatividad en el desempeño de sus funciones en las unidades militares. El objetivo del trabajo consiste en validar un sistema de evaluación por competencias profesionales militares para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana. La metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal de alcance descriptivo. La población está conformada por 150 alumnos militares del curso del GAM, las técnicas de recolección información son: la encuesta, el análisis documental y la observación directa. Con base en los resultados se determinó un sistema de evaluación por competencias genéricas para el curso GAM en la aplicación del ejercicio profesional, determinado por cinco etapas que son: el diagnóstico inicial de las competencias genéricas, caracterización de las competencias genéricas más importantes para el curso GAM, la construcción de instrumentos de evaluación, desarrollo de la evaluación y el seguimiento del desarrollo de las competencias, etapas que permitieron determinar un apropiado sistema de evaluación.

Palabras clave: competencias profesionales militares, sistema de evaluación, competencias genéricas

ABSTRACT

The research arises to the direct benefit of the "Military Administrative Management Course", the military instructors, The Ecuadorian Air Force can serve as a model for the educational military Institutions of the Armed Forces. This course does not have a competency-based evaluation system, which generates socio-educational problems such as: lack of evidence of performance improvement in military students, inappropriate use of learning evaluation instruments, inconsistencies in grades and low operability in the performance of their duties in military units. The objective of the work is to validate an evaluation system by military professional competences for the "Military Administrative Management Course" of the Ecuadorian Air Force. The methodology used has a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach of descriptive scope. The population is made up of 150 military students of the GAM course, the information collection techniques are: the survey, documentary analysis and direct observation. Based on the results, a generic competency evaluation system was determined for the GAM course in the application of professional practice, determined by five stages that are: the initial diagnosis of generic competencies, characterization of the most important generic competencies for the course GAM, the construction of evaluation instruments, development of the evaluation and the follow-up of the development of the competences, stages that allowed to determine an appropriate evaluation system.

Keywords: military professional competences, evaluation system, generic competences.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	12
1.1 Conceptualizaciones sobre las competencias	12
1.2 Teorías o enfoques en el estudio de las competencias.....	16
1.3 Sistema de evaluación de las competencias profesionales.....	18
1.4 Análisis sobre la concepción y evaluación de las competencias profesionales en el ámbito militar	21
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	25
2.1 Tipo de investigación y enfoque de investigación	25
2.2 Población y muestra.....	25
2.3 Tipo de recolección de la información	26
2.4 Caracterización de la institución	34
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	35
3.1 Competencias adquiridas en el curso de “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.....	35
3.2 Análisis del modelo de evaluación e instrumentos empleados en el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.	49
3.3 Validación de la propuesta	88
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXOS	100

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Teorías o enfoques para el estudio de las competencias.....	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable.....	27
Tabla 3. Tabla coeficiente de argumentación del experto j, Ka.	31
Tabla 4: Nivel de motivación para ser posible experto	32
Tabla 5. Actitud militar Lealtad	36
Tabla 6. Actitud Espíritu militar	36
Tabla 7. Actitud militar Disciplina.....	37
Tabla 8. Actitud militar de honor	38
Tabla 9. Descripción de las competencias genéricas.....	54
Tabla 10. Resultados del proceso para selección de los especialistas	74
Tabla 11. Coeficiente de competencia de especialista.....	75
Tabla 12. Resultados de nivel de motivación e interés de los especialistas.....	76
Tabla 13. Especialistas elegidos para la determinación de competencias.....	77
Tabla 14. Competencias genéricas aceptadas por los especialistas	78
Tabla 15. Rango promedio de Prueba W de Kendall	79
Tabla 16. Prueba W de Kendall.....	79
Tabla 17: Respuestas consolidadas de los especialistas sobre el grado de importancia.....	80
Tabla 18. Rango promedio de Prueba W de Kendall	80
Tabla 19. Prueba W de Kendall.....	81
Tabla 20. Valoración de la encuesta por competencia dirigida al estudiante	84
Tabla 21. Valoración de la entrevista por competencia dirigida al docente	85
Tabla 22. Valoración de la entrevista por competencia dirigida al compañero.....	86
Tabla 23. Expertos	90

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. Escala del coeficiente Kc del experto	30
Figura 2. Fuentes de argumentación.....	31
Figura 3: Cumplimiento de las actitudes militares observada.....	38
Figura 4. Representación gráfica de los resultados de la encuesta	47
Figura 5: Estructura del Sistema de Evaluación.....	52
Figura 6. Estructura de los instrumentos	82

INTRODUCCIÓN

La mayoría de los países cuenta con un sistema de defensa conocido como Fuerzas Armadas, cuya misión es salvaguardar la integridad y soberanía del territorio, conformada principalmente por tres ramas elementales: tierra (ejército), mar (naval) y aire (fuerza aérea) (Ministerio de Defensa del Ecuador, 2019); cada una con su respectivo recurso humano militar. Los objetivos principales se concentran en llevar el control social y el cumplimiento del orden y de las leyes. Para formar parte de este cuerpo, los aspirantes reciben una formación conocida como ciencia militar. Cada país administra sus Fuerzas Armadas de acuerdo a sus estrategias y políticas vigentes.

La formación del recurso humano se realiza a través de modelos educativos basados en proyectos o planes para cumplir con el perfil de salida que la institución desea para cada uno de los aspirantes; cuentan, además, con programas de ascenso, que les permite a sus miembros perfeccionar su desarrollo profesional, otorgándoles la oportunidad de asumir nuevos retos dentro de la institución. Para una comprensión más clara sobre la estructura de los programas de capacitación militar, se analiza la perspectiva de la estructura educativa de las Fuerzas Armadas colombianas, peruanas, brasileras y ecuatorianas, que permite generar un enfoque comparativo entre ambas fuerzas.

Lo antes indicado, se determinan investigaciones previas relacionadas antema, como se describen a continuación:

En el estudio realizado por Martínez (2012) se señala que la sociedad que enfrenta México es compleja, a medida que el conocimiento, la ciencia y la tecnología avanza, también, aumentan los problemas, desafíos y riesgos. El objetivo de este estudio consiste en explorar aspectos que trascienden en la formación de competencia experta en militares dentro del sistema educativo militar. La metodología utilizada tiene un diseño de investigación cualitativo, los instrumentos que se aplican para recolectar la información son la entrevista y la observación. Los resultados alcanzados permiten evidenciar que el sistema de formación militar de

la Fuerza Área Mexicana se sustenta en la formación por competencias en militares, para que respondan de forma excelente a las sociedades complejas, a la renovación permanente, apresurada del saber científico y tecnológico. Especifica este autor que, la formación de competencia experta consiste en el dominio de un conocimiento conceptual, conocimiento estratégico y táctico, automatización de habilidades fundamentales y dinámicas de instrucción, elementos que son de gran valor para que los militares puedan fortalecer su competencia experta por medio de la práctica diaria. Esta investigación determina constituye un referente teórico para el presente estudio.

En cambio, en la investigación desarrollada por Caballero et al. (2016) se precisa que la modernización del Estado requiere de un ejército profesional y moderno, en el que los ascensos de la carrera militar sean otorgados por meritocracia, esto surge a partir de que los procesos de evaluación del personal militar son cuestionados. La investigación tiene como objetivo elaborar una propuesta de lineamientos para la evaluación del desempeño de oficiales del Ejército del Perú. En cuanto a la metodología se puede manifestar que es de tipo cual-cuantitativo de tipo descriptivo. Se investiga a una muestra segmentada de 124 efectivos del ejército peruano. Las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y la encuesta. El principal resultado del trabajo comprende la elaboración de una propuesta de lineamientos para la evaluación del desempeño de los oficiales del Ejército del Perú. Se concluye que el sistema de evaluación militar de Perú es estimado como un proceso integral, mediante el cual se valora el desempeño en los cargos, aptitudes y cualidades indispensables para forjar elementos de valoración acerca de la calidad profesional y personal demostrada en los diferentes periodos de la carrera. De esta manera, la investigación aporta al desarrollo del estado del arte del presente estudio, y a la estructuración del sistema de evaluación, específicamente como una guía para el diseño del procedimiento.

Por otro lado, en el estudio llevado a cabo por Penido et al. (2020) mencionan la importancia que tiene la formación de soldados; y desarrollan su investigación bajo cuatro premisas: educación de los militares es esencial para superar la autonomía y para construir la subordinación militar a los civiles; la educación militar, también,

es fundamental para formar profesionales aptos para la defensa del país al cual se sirve; la autonomía en esta área dificulta la consolidación de la democracia y la política de cooperación; y reducción de las diferencias entre los sistemas educativos civil y militar facilita las políticas de cada operación y fomenta valores específicos de la democracia. Los resultados dejan notar que el sistema de educación militar de Argentina al resto de países, se estima la educación militar como una herramienta fundamental para formar profesionales aptos para la defensa de la nación. Este estudio resalta la importancia de la determinación de las competencias en la educación militar, temática central de este estudio.

Por su parte, en el trabajo de Pinto (2017), se analiza el sistema de educación militar de Ejército Nacional, desde la Escuela de Armas y Servicios, basado en la importancia que tiene la nueva transformación del Ejército Nacional de Colombia en el contexto del posconflicto. En el desarrollo de la investigación se aplica una metodología cualitativa de carácter exploratorio. Los instrumentos que permiten recabar la información son la entrevista al director de la Escuela de Armas y Servicios. Como resultado se logra identificar que las metodologías de los procesos de formación implementadas por dicha escuela son de muy alto nivel, pero las fuerzas armadas colombianas tienen la difícil tarea de cuidar la seguridad de la sociedad civil y contrarrestar las consecuencias de la lucha armada de los grupos al margen de la ley; a más de que Colombia tiene una imagen negativa ante la comunidad internacional a causa del conflicto interno y a la problemática del narcotráfico, convirtiéndola en una nación en una amenaza a nivel regional. Se concluye que el escenario del país ha cambiado como consecuencia de la firma de un acuerdo de paz entre el Gobierno nacional y las FARC, ese cambio es por el sistema de educación que reciben las Fuerzas Armadas de Colombia sufre las modificaciones apropiadas para preparar a la fuerza para acciones de preservación de la paz. Esta investigación aporta con la determinación de las metodologías de los procesos de formación implementadas en las escuelas militares, que ayuda a identificar los mejores métodos a seguir para una apropiada formación militar, y en base a ello, se desarrolla la propuesta en la presente investigación.

También, las Fuerzas Armadas Colombianas (2019) manifiestan que, en el Sistema de Formación Militar Colombiano, la doctrina se direcciona en proporcionar a los miembros de armas los conocimientos necesarios para liderar y administrar las diferentes actividades de sus unidades, con base al rol que desempeñan. La formación se soporta en cuatro subsistemas que son: Subsistema de Gestión de Doctrina, de Aseguramiento de la Calidad Educativa, de Certificación Militar, Policial, Investigación, Desarrollo e Innovación. Los diferentes subsistemas están encaminados a evaluar los estándares de calidad y asegurar su sostenibilidad en todo el proceso educativo. Por medio de esta investigación se identifica el rol de establecer evaluaciones de carácter académico para incrementar la calidad educativa; por tanto, esto permite el desarrollo de acciones para mejorar las competencias de cada uno de los miembros, particular que aporta de manera significativa al desarrollo del presente estudio.

Ahora bien, las Fuerzas Armadas Ecuatorianas, cuentan con un modelo educativo que articula los procesos de educación del Sistema de Educación Militar; además, tiene una visión que direcciona la planificación, administración y evaluación académica en la educación militar, construida bajo corrientes conductistas y constructivistas; apoyada en el enfoque teórico de la construcción social; que orienta el conocimiento del personal hacia el resultado de aprendizajes planificados, basados en el desarrollo de competencias genéricas, específicas y transversales (Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, 2018)

Dentro del desarrollo de la profesión militar, estas competencias se direccionan a partir de los conocimientos y valores militares consolidados durante el proceso de formación respectivo de las Fuerzas Armadas. El Sistema Educativo Militar Ecuatoriano se encuentran constituido por tres subsistemas: Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Terrestre, de la Fuerza Naval y de la Fuerza Aérea, respaldados por Instituciones de Educación Superior, alineadas a la Ley de Educación Superior y en coordinación con la Dirección Educación y Doctrina Militar (DIEDMIL). El proceso de formación consta de preparación en los ámbitos: ético, moral, militar, intelectual, física y técnico-profesional, mediante los cuales el estudiante obtiene el correspondiente grado militar.

Al comparar las visiones educativas de las diferentes fuerzas armadas, se constatan diferencias notorias, pues el Sistema de Formación Militar Colombiano tiene su proyecto estructurado de acuerdo con la especialidad de cada una de las ramas; cada una de ellas cuenta con sus contenidos para formar competencias específicas; el sistema de Perú es un proceso integral de valoración del desempeño, los cargos, aptitudes y cualidades; por otro lado el sistema de Brasil se enfoca en 2 aspectos fundamentales el individuo y la organización con tres factores de evaluación, los cuales son: diagnóstico personal, evaluación formativa y la evaluación sumativa. Por su parte, el Sistema de Formación Militar Ecuatoriano tiene una sola estructura con contenidos iguales para todas las especialidades, sin considerar las características de las diferentes ramas, todos forman las mismas competencias (Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, 2018). Es criterio del autor del presente trabajo que, es conveniente que el Sistema de Formación Militar Ecuatoriano reorganice los contenidos con base a las características y especialidades de cada una de las ramas que forman la Fuerzas Armadas del Ecuador, pues cada una de estas requiere habilidades y competencias diferentes.

Así, el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas del Ecuador es un enfoque dinámico, conformado por cinco subsistemas, que son: Dirección de Educación y Doctrina Militar (DIEDMIL); Comando/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza; Institutos de formación, perfeccionamiento y especialización; Institutos de educación militar que desarrollan procesos de capacitación e Instituciones de Educación Superior; que permiten coordinar el proceso de “formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, que desarrollan competencias en el personal militar, con la finalidad de que cumplan la misión constitucional de las Fuerzas Armadas” (Planificación académica en el Sistema de Educación Militar, 2018, p. 26).

Se centra en la rama en que se desarrolla el estudio, es propicio indicar que, el plan de carrera profesional del personal militar determina el desarrollo profesional de los miembros de las Fuerza Aérea Ecuatoriana; y se encuentra elaborado bajo un Modelo de Gestión por Competencias (MGC). A partir de este modelo, se perfeccionan los perfiles profesionales; para ello los militares desarrollan ocho

competencias institucionales genéricas: aplicación de los derechos humanos, Capacidad administrativa, Capacidad docente-militar, Capacidad psicofísica combativa, Comandar, Liderazgo y trabajo en equipo, Participación en condiciones de riesgo y Promover el desarrollo nacional (Plan de carrera profesional del personal militar de la Fuerza Aérea, 2017).

Dentro del perfil profesional genérico, está el curso de Gerencia Administrativa Militar, en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos, dirigido a estudiantes militares del grado de sargento primero, en condiciones de ascensos al grado inmediato superior; cada uno de ellos pertenece al ámbito Táctico, que requiere un nivel de Realizador. Las especialidades para los Aerotécnicos Especialistas son: Servicios contra incendios, Servicios Técnicos, Transportación, Administración, Talento Humano y Educativa (Plan de carrera profesional del personal militar de la Fuerza Aérea, 2017).

En el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, la estructura del curso de Gerencia Administrativa Militar pretende desarrollar las siguientes competencias genéricas: Comandar/Liderar; Ejecutar operaciones militares de defensa externa-interna y seguridad integral del Estado; Administrar y Educar/Instruir (Modelo Educativo , 2018); estas cuatro competencias del curso contienen el propósito de las 8 competencias genéricas mencionadas anteriormente.

La realidad del Sistema Educativo Militar viene condicionada por una serie de inconsistencias en el proceso de seguimiento y evaluación académica, no se ha gestionado un sistema de evaluación por competencias dirigido a cada una de las ramas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Además, cuenta con métodos educativos importantes, pero no están direccionados y gestionados de forma adecuada para conseguir los objetivos del perfil de salida de manera que cumplan con el desarrollo de competencias requeridas para la práctica profesional.

Por lo tanto, los recursos académicos utilizados para la capacitación y evaluación tienen que estar perfectamente ensamblados en el contexto educativo para que sean efectivos; es decir, su búsqueda apunta al aprendizaje de forma duradera del

alumno militar, y que, a su vez, contribuyan a maximizar la formación de competencias de los estudiantes, de forma que se enriquezca el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se presentan limitaciones en dicho sistema porque los instrumentos de evaluación son estandarizados y no presentan una diferenciación entre los rangos que se aplican, de esta manera se limita el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar las funciones del nuevo rango militar obtenido, porque los conocimientos y aprendizajes de los estudiantes militares son generalizados; esto provoca en los cursos tradicionales de ascensos un ambiente poco dinámico o un clima no tan favorable para el aprendizaje y alcancen logros, lo que afecta una aplicación efectiva del programa de ascenso y el desarrollo de las competencias requeridas.

La problemática tratada en el presente estudio, evidencia que, el sistema de evaluación por competencias de la Fuerza Aérea Ecuatoriana no permite valorar a los aspirantes de acuerdo a las necesidades del perfil de egreso requerido. Parte de la problemática se concentra, también, en las limitaciones que presentan los instrumentos de evaluación que no permiten evidenciar el perfeccionamiento del conocimiento y el desempeño del estudiante militar, lo que afecta la valoración del aprendizaje, la coherencia de las calificaciones, la no correspondencia de los indicadores de evaluación acordes a los contenidos de aprendizaje, así como la subjetividad en las calificaciones; lo que provoca inconformidad y desmotivación en el estudiante militar, que se refleja en el bajo desempeño como profesional en su función, cargo y responsabilidad de un suboficial segundo, frente a las operaciones militares de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

El sistema de evaluación utiliza instrumentos escalares como herramienta de recolección de información, los cuales son una derivación de los “índices y escalas de la sociología aplicada, que calcula aspectos o dimensiones que generalmente son de difícil aprehensión cuantitativa” (Fuerza Aérea Ecuatoriana, 2018, p. 7). Para elaborarlos se requiere de la identificación de los ámbitos, a quienes se le aplica el instrumento, de los indicadores, además, de la elaboración del formato, el cálculo

de los estándares y el plan de mejoras, parámetros que, por lo general no se cumplen a cabalidad, debido al escaso tiempo dedicado para la elaboración del instrumento.

El proceso de evaluación se realiza a través de cuatro ámbitos de aplicación: el primer ámbito es a nivel del Instituto, el cual se aplica al director departamental, lo que corresponde al 30%, al docente (el 15%), al alumno militar (el 15%) y al delegado (el 40%); el segundo ámbito es el Currículo, donde intervienen: el jefe responsable del curso (correspondiente al 20%), el coordinador del módulo (10%), el docente (15%), el alumno militar (15%), el egresado (20%) y por último el jefe inmediato (20%); el tercer ámbito es el Docente, aplicado al delegado (20%), al docente (10%), al comité del módulo (20%) y al alumno militar (50%); y como último ámbito de aplicación está el Aprendizaje, donde participan: el alumno militar (50%), los aspirantes (100%) y los alumnos militares en coevaluación (100%).

Las ventajas que se obtienen de un proceso de evaluación bajo esta modalidad, es el alcance integral que el mismo llega a tener en los diferentes ámbitos, lo que da paso a un sistema más completo para la evaluación de las competencias militares desarrolladas a partir del curso; se llena brechas generadas en la enseñanza. Sin embargo, la principal desventaja que denota es la complejidad del proceso; así como la demanda de tiempo que requiere para su aplicación, lo que implica, que se desarrolle una evaluación superficial, debido a la cantidad de estudiantes del curso (Fuerza Aérea Ecuatoriana, 2018).

Es importante resaltar que, “los métodos para evaluar el desempeño constituyen uno de los medios más útiles para aumentar la productividad, así como para facilitar el avance a las metas estratégicas” (Alles, 2006, p.30); por lo que, es imprescindible que los instrumentos de evaluación utilizados en los cursos de ascenso de la Fuerza Aérea Ecuatoriana evidencian el alcance de cada una de las competencias.

Del análisis de la situación problemática, se formula el problema científico: ¿Cómo mejorar el proceso de evaluación del curso de Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Área Ecuatoriana?

Para dar respuesta a esta interrogante, se determina el objetivo general del estudio:

Validar un sistema de evaluación por competencias profesionales militares para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

De igual manera, se establecen los objetivos específicos:

- Sistematizar los referentes teóricos y metodológicos sobre el sistema de evaluación por competencias profesionales de militares de la Fuerza Área Ecuatoriana.
- Analizar las falencias del modelo de evaluación e instrumentos empleados en el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.
- Perfeccionar la identificación de las competencias profesionales el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.
- Diseñar el sistema de evaluación de competencias militares para el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.
- Evaluar el sistema de evaluación de competencias para el curso de “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana, por criterio de especialistas.

La investigación da respuesta a las siguientes preguntas científicas:

- ¿Cuáles son los referentes teóricos y metodológicos sobre los modelos e instrumentos de evaluación de competencias profesionales de la Fuerza Aérea?
- ¿Cuáles son las limitaciones y falencias de los instrumentos de evaluación empleados en el “Curso de Gerencia Administrativa Militar”?
- ¿Cuáles son las competencias profesionales de militares de la Fuerza Aérea Ecuatoriana en el grado de Suboficial Segundo?
- ¿Cuál es la correspondencia entre los contenidos impartidos en el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” y las competencias profesionales de estos?
- ¿Cuáles son las características del modelo pedagógico y el modelo de evaluación del “Curso de Gerencia Administrativa Militar”?

- ¿Cómo perfeccionar las competencias profesionales de los alumnos militares del grado de Sargento Segundo y su nivel de desarrollo a las competencias del grado de Suboficial segundo?
- ¿Qué características, componentes, rúbrica se utilizan para el perfeccionamiento de los instrumentos de evaluación del sistema de evaluación?

El diseño metodológico empleado se caracteriza por un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal de alcance descriptivo. La población son 150 estudiantes que conforman el “Curso de Gerencia Administrativa Militar”, se utiliza como técnica de recolección de datos la encuesta, el análisis documental, y la observación directa; y como instrumento el cuestionario, las fuentes de primer nivel como libros, reglamentos e informes físicos y digitales; y la lista de cotejo respectivamente; la aplicación del Método Delphi, y el Coeficiente de Kendall para identificar las competencias genéricas.

La presente investigación contribuye al sistema de evaluación del curso de Gerencias Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, la identificación de las competencias que, no se han adquirido de acuerdo con el perfil de egreso, según el rango de ascenso. Es pertinente, porque enfatiza el alcance de los conocimientos acorde al rango, sin dejar de promover el trabajo en equipo y todas aquellas características propias del perfil militar; esto contribuye a la consecución del objetivo general de las FAE que busca determinar y encauzar el potencial humano, que permite desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en congruencia con su trayectoria, su motivación personal y ocupacional, en concordancia con los objetivos organizacionales.

Además, el trabajo investigativo beneficia a todos los miembros del curso Gerencias Administrativa Militar, porque otorga a los estudiantes la oportunidad de perfeccionar su desarrollo profesional, desde el contexto intelectual y social; así como, también, adquirir competencias acordes a las exigencias del rango aspirado, lo que le permite promover relaciones interpersonales más efectivas, un mejor desenvolvimiento no solo en las acciones militares, sino, también, en el ambiente

civil, de esta manera se entrega a la sociedad de una milicia preparada de acuerdo a su campo de acción, que constituye un aporte social de la investigación.

La estructura del proyecto de investigación está conformada por la introducción, donde se describen los principales antecedentes teóricos y prácticos, la situación problemática, el planteamiento del problema científico, los objetivos: general y específicos, la metodología y la justificación, se muestra un panorama del tema de estudio. Seguidamente, el capítulo I, donde se aborda el estado del arte y de la práctica, se analizan los aportes teóricos de los diferentes autores, el cual, da un paso al criterio del investigador acerca del contexto de estudio.

Posteriormente, el capítulo II expone el diseño metodológico aplicado en el proceso investigativo, se especifica: el tipo de investigación, instrumentos de recolección de datos aplicados; así como, el tratamiento de los datos, junto con la propuesta del Sistema de Evaluación. A continuación, se muestra el capítulo III, análisis de los resultados se valida la propuesta mediante el criterio de especialistas; sin embargo, no se realiza la aplicación de los instrumentos propuesto, ni el diagnóstico de las competencias formadas en este apartado. Finalmente se desarrollan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 Conceptualizaciones sobre las competencias

Las competencias es el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades o destrezas adquiridas por parte de individuos, que les permite tener un nivel de desarrollo y actuación ante la sociedad. Es importante indicar que, las competencias se clasifican en genéricas o transversales de tres tipos: competencias instrumentales: están en función de una herramienta para obtener un fin en común; competencias interpersonales que son las capacidades de lograr una buena interrelación social con los demás, y las competencias sistémicas, que se basan en destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema o conjunto (Sánchez V. , 2020).

La UNESCO (2017) define las competencias como una serie de comportamientos socialmente influyentes y habilidades cognitivas, psicológicas, emocionales y motoras que permiten a las personas realizar el desempeño, función, o tarea correcta.

Para López (2016), las competencias definen a partir de la capacidad perenne de una persona para aplicar el conocimiento, las habilidades, el juicio y los atributos personales necesarios para practicar de manera segura y ética en un rol y entorno designados. Los atributos personales incluyen, entre otros: actitudes, valores y creencias.

Según Echeverría y Martínez (2018), las competencias, también, se describen como la capacidad de desempeñarse de manera efectiva en diferentes ocasiones, incluso en contextos diferentes e inesperados; es la aplicación de conocimientos y las habilidades interpersonales, de toma de decisiones y psicomotoras esperadas para el rol de práctica profesional, en un contexto determinado.

Benarroch y Núñez (2015) interpretan a las competencias como “las acciones exitosas, adecuadas o efectivas de una persona para desarrollar una actividad ante situaciones diversas en un ámbito concreto” (p. 11); además, que precisa

repetición, generalización y diferenciación. De esta manera una competencia concibe la capacidad para realizar una acción de manera efectiva, las mismas que son de manera repetitiva o adaptada de acuerdo el contexto.

Perales et al. (2014) señalan a las competencias como “un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados para «saber hacer» y «saber estar» en el ejercicio profesional, el dominio de estos saberes permite ser «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales cambiantes” (p. 10).

Para Taroco et al. (2017), las competencias son el conjunto de capacidades, habilidades y destrezas integrales, en pro de un desempeño profesional eficiente, que responde tanto a necesidades sociales como a aquellas ligadas específicamente a la autorrealización personal.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se destaca que, las competencias se componen de un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, comportamientos, los cuales son desarrollados por un individuo en un ambiente determinado, permitiéndole desarrollar habilidades de una manera eficiente.

Competencias profesionales

Sánchez (2017) considera que las competencias profesionales, se integran en el nuevo entorno en el proceso de realizar tareas, evaluar y reflejar acciones. El potencial de una persona abarca todos los aspectos de sus conocimientos, habilidades, personalidad profesional o académicas. Estos aspectos se obtienen de diferentes formas y en varios niveles, desde el básico hasta el avanzado. Sus aplicaciones traen un alto rendimiento.

De acuerdo con Pérez (2018), existen dos sentidos que se define las competencias profesionales; la primera es la competencia que equipara al desempeño, por tanto, es la capacidad para realizar tareas determinadas y la segunda es la competencia como una construcción psicológica; es decir, la capacidad de integrar eficazmente

las habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras en la realización de las actividades. Los elementos de la competencia son variables, y esto depende del entorno y del evaluador.

Por su parte, Galdeano (2019) señala que, "Las competencias profesionales permiten tomar decisiones, se basan en los conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con la profesión, para resolver problemas complejos derivados de su labor profesional" (p. 29).

Mientras que Basco et al. (2020), señalan que las competencias profesionales son elementos de control que conecta la capacidad individual y colectiva para producir un valor con los procesos de trabajo; además, es una alternativa para mejorar el desempeño de los trabajadores y la organización.

En resumen, las competencias profesionales son de gran importancia para la formación profesional debido a que ayudan a mejorar las habilidades requeridas en el mundo laboral, se convierte en un pilar fundamental para el desarrollo competitivo de los colaboradores de una organización.

Para Ramos (2018) las competencias profesionales se relacionan con la carrera y generalmente poseen características como:

Adaptabilidad: característica que mejoran la integración entre empleados, clientes y proveedores.

Proactividad: es el comportamiento que tiene una persona ante una situación en especial, su característica principal es que es anticipado, con iniciativa propia y con orientación al cambio.

Innovación: es el uso del conocimiento para generar un camino que lleva a una meta determinada que no se había conseguido anteriormente.

Liderazgo: es la capacidad de tiene una persona para motivar, organizar, influir las acciones que realizan otras personas para conseguir un objetivo en común.

Tipos de competencias

Es importante identificar el tipo de competencias profesionales, mismas que se clasifican en específicas y genéricas.

- **Competencias específicas,** según Mamani (2019), también, son llamadas competencias técnicas las cuales están relacionadas con un trabajo específico; están son esenciales para el éxito de una actividad laboral. De acuerdo con Carrasco (2019), las competencias técnicas se asocian directamente con una carrera o profesión, se enfocan básicamente en la acumulación de conocimientos que permitan a la persona ser más competente en el uso de herramientas o procedimientos indispensables para la realización de una actividad o tarea dentro del cargo que desempeña.

Se señala que las competencias específicas se basan en el campo de la especialización profesional y su ejecución de trabajo organizativo, con el propósito de cumplir determinadas acciones.

- **Competencias genéricas:** Las competencias genéricas o transversales, de acuerdo con Salcines (2018), se relacionan con los conocimientos y actitudes, que se extienden a cualquier entorno laboral, se caracterizan por su versatilidad; esto incluye un conjunto de habilidades cognitivas, metacognitivas, de conocimiento y actitudes.

En concordancia con lo antes indicado, las competencias genéricas son una combinación de las habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes de las personas conjuntamente con los recursos del ambiente que los rodea. Estos dos factores contribuyen a un mayor desempeño laboral para cumplir con las metas propuestas.

Dentro de este contexto general de los tipos de competencias profesionales, las competencias específicas o técnicas y genéricas o transversales, priorizan los conocimientos, habilidades, entre otros aspectos, importantes para el desarrollo de los individuos.

1.2 Teorías o enfoques en el estudio de las competencias

Para Cuadra et al. (2018), las teorías o enfoques que estudian las competencias son: Funcionales, Conductivas y Constructivistas, las mismas que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1.

Teorías o enfoques para el estudio de las competencias

Teoría o enfoque	Propósito
Funcional	Se encarga de identificar aquellas características relevantes de los trabajadores para la obtención de un resultado o la solución de un problema. Por lo tanto, este enfoque concibe las competencias como la capacidad para realizar las tareas.
Conductivista	Estudio del comportamiento de los individuos que efectúan un trabajo con eficacia y con un rendimiento superior al de las otras personas que desempeñan el mismo cargo. En cambio, esta teoría concibe las competencias en la concentración de atributos de una persona, ya sea por sus actitudes y capacidades.
Constructivista	Está orientada a la acción, donde se involucra a todos los protagonistas que conforman el entorno social de las instituciones y de su entorno formativo. Por último, este enfoque concibe las competencias como las capacidades para ejecutar trabajos mediante la concentración de atributos personales

Fuente: Tomado de Cuadra et al. (2021)

Como se observa en la tabla 1, las teorías o enfoques de las competencias son tres, funcional, conductivista y constructivista, por tal razón se considera necesario realizar un análisis de cada uno de los enfoques antes mencionados, en primera instancia se aborda el enfoque funcional, en el cual las instituciones son consideradas sistemas sociales abiertos, que se encuentran en permanente interacción con su entorno, su funcionamiento obedece a sus relaciones con el mercado, la tecnología, las relaciones institucionales, y los fenómenos socioculturales, a la vez que la institución como sistema conforma varios subsistemas que están internamente relacionados de manera funcional.

Posteriormente, el enfoque conductivista se concentra en aquellos individuos que tiene un elevado desempeño, por lo tanto, se orienta hacia las personas que efectúan correctamente su trabajo y que sus resultados son los esperados por la institución donde laboran, con el propósito de definir un puesto acorde a las características y competencias establecidas; en este análisis es importante resaltar que las competencias tienen una influencia directa en el desarrollo del puesto de trabajo, así como en el funcionamiento institucional, buscan el factor central de la competencia.

Por último, la teoría o enfoque constructivista parte del análisis, que se realiza a las relaciones entre los grupos, su entorno, la formación y el empleo. En este enfoque para identificar y describir las competencias se toma como referencia, a los individuos con sus posibilidades y objetivos laborales, así como a su entorno social y laboral. Además, indica que las competencias se desenvuelven mediante aprendizajes, que se realizan ante las disfunciones, que incluye a las personas que no poseen desarrollo de muchas competencias. Al mismo tiempo, que surge de la participación de los individuos tanto en la discusión y el entendimiento de los inconvenientes, debido a que esto resulta importante para la identificación de disfunciones en la institución.

En concordancia con lo antes explicado, es importante indicar a que la presente investigación se basa en el enfoque constructivista, pues, por medio de esto, se identifica y describe las competencias genéricas aplicables en el curso GAM.

Competencias profesionales en el ámbito militar

Para las Fuerzas Armadas del Ecuador (2021), las competencias profesionales en el ámbito militar están directamente relacionadas con varios aspectos como: conocimientos, habilidades, destrezas, principios, valores y virtudes militares, que ayudan a consolidar la cultura del personal militar, en cada uno de los procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación.

En otras palabras, las competencias en la formación militar ayudan a configurar la profesión militar, la cual se sustenta en los conocimientos, procedimientos y valores que capacitan al profesional militar para cumplir con cada una de las funciones y su campo ocupacional, en función de los requerimientos del Estado, a través del cumplimiento del principio de pertinencia y en respuesta a los distintos escenarios que tiene que enfrentar el personal militar.

Según la FAE, en el Plan de carrera profesional del personal militar de la Fuerza Aérea (2017) las competencias profesionales se dividen en tres:

1. Competencias Institucionales o Genéricas
 1. Aplicación de los Derechos Humanos
 2. Capacidad Administrativa
 3. Capacidad Docente Militar
 4. Capacidad Psico- Física Combativa
 5. Liderar y Trabajar en Equipo
 6. Participación en Condiciones de Riesgo
 7. Promover el Desarrollo Nacional
2. Competencias Conductuales
3. Competencias Técnicas

1.3 Sistema de evaluación de las competencias profesionales

Muñoz y Araya (2017) indican que un sistema de evaluación de las competencias profesionales es un modelo que considera el desarrollo del trabajador a largo plazo.

Es la recolección de evidencias del progreso que una persona tiene dentro de una actividad determinada, según los resultados esperados a partir de criterios. Esta idea es parte de una amplia gama de cambios en la evaluación del desempeño, que transforman la visión del pasado al futuro. Antes de realizar una valoración específica, lo primero es determinar la capacidad a analizar y los parámetros que ayudan a adaptarse al trabajo y las funciones

Así, Basco et al. (2020), afirman que un sistema de evaluación de las competencias profesionales se convierte en una validación del logro profesional y estándares de práctica identificados de manera individual; además, de las acciones y capacidades para actuar a través de indicadores de evaluación. Sin embargo, hay varios factores que impactan el sistema de evaluación por competencias, pero los más prevalentes identificados en las fuentes reseñadas incluyen: tutoría, problemas ambientales y del sistema, ética y evaluación de la competencia.

Por otro lado, se indica que el sistema de evaluación de las competencias se realiza en colaboración con otras personas y en determinadas condiciones, materiales y estructuradas del lugar de trabajo. Existen principios básicos que evalúan la competencia y estos contemplan métodos suficientes para realizar una evaluación extensa; que permiten el conocimiento, la interpretación, las habilidades técnicas, la configuración y la ética. (Muñoz & Araya, 2017).

El sistema de evaluación de las competencias profesionales requiere, según Echeverría y Martínez (2018), que las competencias se conviertan en una guía estructurada de comportamientos definidos que permitan la identificación, evaluación y desarrollo de las capacidades de las personas; es decir, hacer posible el vínculo entre la definición y la capacidad real en algo que se evalúa.

Para Rivero (2019), el sistema de evaluación de las competencias profesionales supera la visión estrecha que hasta ahora ha dominado el campo de la valoración. El profesional es el protagonista del proceso, involucrado principalmente en el contenido cognitivo, el hecho es que el sistema de evaluación de las competencias

profesionales es una herramienta poco utilizada, por su homogeneidad, debido a que, no considera los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje en otras funciones.

En definitiva, el sistema de evaluación de las competencias profesionales busca que la persona demuestre el grado de dominio que tiene en cada una de las competencias requeridas para llevar a cabo un proceso, actividad o acción, ya sea de ámbito general o técnico. Además, es un modelo que establece criterios de desempeño, el mismo que permite guiar al evaluador como al evaluado acerca de los aspectos, que se toman en cuenta como referentes en la realización de una tarea o la aplicación de conocimientos y habilidades, las cuales se derivan de los objetivos de un programa, que orientan al docente en la planeación y diseño de estrategias y actividades de aprendizaje que facilitan el desarrollo de las mismas.

Desde la perspectiva de Martínez et al. (2018), en un sistema de evaluación de competencias profesionales es necesario utilizar herramientas de evaluación de uso común, las cuales analizan los diferentes niveles de competencias, que son:

- Evaluación del conocimiento «saber»: es una medición básica del conocimiento, muy eficaz, confiable y útil para examinar un gran número de candidatos; se realiza mediante preguntas de opción múltiple o abiertas y proporciona una mayor capacidad para evaluar las habilidades de toma de decisiones y resolución de problemas. También, considera la prueba escrita u oral, que evalúa la integración de conocimientos.
- En cambio, la evaluación de la aplicación del conocimiento a casos concretos, habilidades prácticas o destrezas «saber cómo hacer» requiere de simulaciones y modelos que incluyen problemas basados en imágenes o simulaciones por computadora altamente confiables. También, considera la redacción de ensayos para confirmar la calidad y los estándares de la redacción académica, el uso de referencias, la capacidad para formar argumentos consistentes y el nivel de conocimiento, comprensión y transferencia.

- Mientras que la evaluación de la práctica in vitro «muestra cómo» utiliza la simulación estandarizada en donde se aparenta el comportamiento del individuo para obtener una respuesta y evaluar la consistencia. Requiere del examen de competencias objetivo y estructurado como prueba desarrollada para un puesto de trabajo continuo, que combina diversas herramientas de evaluación y simula la práctica profesional. También, usa el test de concordancia que evalúa el "cómo saber hacerlo", que es un aspecto de la capacidad de aplicar los conocimientos en una situación específica. Cada guion presenta una situación, en la que los datos se agregan con varias alternativas para evaluar el grado en que la probabilidad de un resultado particular aumenta o disminuye.
- Finalmente, la evaluación del desempeño «hace» se vincula con la observación a 360 grados, que consiste en varias personas que utilizan herramientas de medición dentro de la esfera de influencia del candidato. Además, se incluyen acciones como la videograbación que permite medir u observar técnicas y compararlas con estándares, para proporcionar comentarios sobre sus habilidades con profesionales; y las auditorias de competencias que requieren que el evaluador revise y verifique todas las funciones y actividades realizadas de forma personalizada.

Por consiguiente, el sistema de evaluación de las competencias profesionales permite realizar una valoración a las personas en cuanto a los niveles de competencias que tienen en el ámbito profesional, donde se pretende recoger evidencias por medio de actividades de enseñanza y de evaluación, realizar valoraciones acerca de la medida en que progresan de acuerdo a los resultados de aprendizaje alcanzados.

1.4 Análisis sobre la concepción y evaluación de las competencias profesionales en el ámbito militar

Después de conocer concepciones de varios autores con respecto a las competencias profesionales en el ámbito militar es pertinente efectuar un análisis

que permite vislumbrar el aporte que tiene en la presente investigación, y por tal motivo a continuación se enuncian estudios relacionados a la temática planteada.

Palacios (2015) en su estudio sobre el diseño de un modelo de evaluación enfocado al personal militar, asevera que las competencias profesionales en el ámbito militar, surge de un listado general de comportamientos, habilidades, técnicas y destrezas que tienen definición propia e incluso una lista de verificación en donde se destaca y se mide el cumplimiento de aptitudes y actitudes en el desenvolvimiento o cumplimiento de tareas en función de una escala numérica. En esta investigación las competencias identificadas son: liderazgo, espíritu militar, profesionalismo, responsabilidad, iniciativa, decisión, organización, perseverancia, trabajo en equipo y resistencia.

Añade este autor que, el sistema de evaluación por competencias consta de parámetros numéricos previamente establecidos, los cuales consideran una escala de valores que va de 0 a 20 puntos aplicada en una evaluación semestral de cada militar. El investigador utiliza como métodos: encuestas, entrevistas, opiniones de expertos, entre otros. Lo expuesto anteriormente, aporta significativamente a la investigación puesto que, diseñar un modelo de evaluación de las competencias profesionales en el ámbito militar ayuda a detectar aciertos o falencias de dicho personal con relación a las tareas y actividades asignadas.

De acuerdo con el artículo desarrollado por Gutiérrez et al. (2019), sobre la formación militar desde el enfoque por competencias, las competencias profesionales en el ámbito militar permiten configurar la profesión militar de acuerdo a los conocimientos, procedimientos y valores que capacitan al profesional militar para dar fiel cumplimiento a sus funciones y a su campo ocupacional.

El trabajo de Lizano (2017) sostiene que el marco de una gestión de calidad en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, con el objeto de procurar mejoras sustanciales y estructurales, propone una visión sistémica para la valoración cuantitativa y cualitativa del cumplimiento de actividades, a través de indicadores de eficiencia, que se materializan en instrumentos capaces de obtener informaciones de forma

oportuna para la toma de decisiones inmediatas, a mediano y largo plazo. La investigación establece que la capacitación constituye un aspecto fundamental ligado a la motivación, al compromiso personal y profesional en el trabajo dentro de las distintas áreas y procesos, en los cuales intervienen los efectivos militares de la rama aérea de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas; por lo que el 97% de los participantes considera que miden los resultados de los procesos para evitar la multiplicidad y diversidad de las actividades de los procesos; esto aporta a la investigación, la importancia que tiene la detección de las funciones específicas que cada miembros de la FAE posee.

De acuerdo con el estudio de Gutiérrez et al. (2019), las competencias genéricas en los procesos formativos vinculados a los cursos de profesionalización de la Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE), se relacionan directamente con la preparación académica y con los cursos de consolidación profesional. Se examina la pertinencia de la educación militar a nivel superior, en función de la necesidad de una formación integral de competencias genéricas, con enfoques de observación, comparación y análisis; además, “la formación militar, se relacionan con los principios, valores, virtudes y conocimientos militares, que consolidan la personalidad del sujeto militar en cada uno de los procesos educativos, sean estos de formación, perfeccionamiento, capacitación y especialización” Gutiérrez et al. (Gutiérrez, Narváez, & Teneda, 2019, p. 11). Así, el aporte que este estudio brinda es la importancia que tiene el desarrollo de la profesión militar en base a competencias que le permitan cumplir con sus funciones en el campo ocupacional.

El autor Palacios (2015), en su estudio, sobre la evaluación del desempeño fundado en competencias profesionales se halló que existe “una tendencia a la poca información o la falta de seguimiento de los aciertos o falencias del personal durante su evaluación” (p. 49). A través de este estudio se evidencia que existen inconsistencias como la falta de seguimiento en los sistemas de evaluación.

Las competencias profesionales en el ámbito militar permiten conocer la relación que existe entre los principios, valores, virtudes y conocimientos militares, lo que

ayuda a fortalecer la personalidad del militar en los procesos de formación, perfeccionamiento, capacitación y especialización.

Como se mencionó en apartados anteriores, la FAE establece tres tipos de competencias como: Competencias Institucionales o Genéricas (Aplicación de los Derechos Humanos, capacidad administrativa, capacidad docente militar, capacidad Psico- Física Combativa, liderar y trabajar en equipo, participación en condiciones de Riesgo, promover el Desarrollo Nacional); Competencias Conductuales y Competencias Técnicas. En el presente estudio se hace referencia a las competencias genéricas como punto relevante para la formación de curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Sin duda, en las competencias profesionales antes indicadas reside los principios, valores, y virtudes que poseen los miembros militares, en donde se instituye su práctica como factor primordial de la profesión militar, materializada en el ejercicio permanente de sus actividades; que a su vez están relacionados con las políticas de Estado en el marco de una diversidad de escenarios.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de investigación y enfoque de investigación

El diseño de la investigación es de enfoque cuantitativo, porque plantea un problema específico y delimitado del cual se obtienen datos cuantitativos de la variable estudiada que posteriormente se analizan a través de la estadística descriptiva. También, es de carácter no experimental, porque, se basa en la observación de la variable, tal y como se manifiesta en su contexto, sin manipularla. Además, es de corte transversal, porque, se recopilan los datos en un único periodo de tiempo, y es de alcance descriptivo, porque, se caracterizan las competencias y el sistema de evaluación de estas.

Para complementar el carácter descriptivo de la investigación que según Vásquez (2016): “sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, permite detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos” (p.1); se requiere de la aplicación de un proceso en el que el investigador lleva a cabo la descripción de los diferentes sucesos que acontecen dentro del desarrollo investigativo; además, permite describir el alcance y progreso de la propuesta de estudio, para llegar a cumplir con los objetivos planteados.

Adicionalmente, se utiliza la investigación documental, que según Tancara (2019), “la investigación documental es una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos y su presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información” (p.94). Con las características de la investigación documental, se realiza el proceso de análisis de las diferentes fuentes de primer nivel que corresponden a aquellos documentos, revistas, artículos académicos, trabajos de titulación, enciclopedias y bibliotecas virtuales y físicos que permiten recolectar la información indispensable para el desarrollo investigativo (Salgado, 2017).

2.2 Población y muestra

La población de estudio, según Hernández et al. (2014), se define como: “El conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174); en el presente trabajo investigativo la población o universo se conforma por 150 miembros de la Fuerza Aérea Ecuatoriana que realizan el Curso de Gerencia Administrativa Militar durante el periodo 2020. Sin embargo, se considera necesario aplicar el cálculo de la muestra para facilitar el manejo del estudio, optimizar tiempo y recursos, la fórmula de la muestra se exhibe a continuación (Bernal, 2015).

$$n = \frac{N(z)^2 p q}{(N - 1)e^2 + Z^2 p q}$$

p = 0.5 probabilidad a favor

q = 0.5 probabilidad en contra

e = 5% error de la muestra

N= Universo (150 miembros de la FAE)

n = Tamaño de la muestra

z = 1.96 nivel de confianza

Al reemplazar los valores se obtiene:

$$n = \frac{150(1.96)^2(0.5)(0.95)}{(150 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.95)}$$

$$n = \frac{27.37}{0.3725 + 0.1824}$$

$$n = \frac{27.37}{0.5549}$$

$$n = 48$$

Luego de realizar el cálculo de la muestra se analiza a 49 miembros de la FAE que realizaron el Curso de Gerencia Administrativa Militar, el muestreo aplicado en esta investigación es de tipo aleatorio simple.

2.3 Tipo de recolección de la información

Para la recogida de la información se realiza primeramente la operacionalización de la variable donde se describe el concepto de sistema de evaluación por

competencias, las dimensiones (competencias y evaluación de las competencias), subdimensiones (competencias específicas y genéricas), indicadores (ver tabla 2) que componen la variable objeto de estudio, con el fin de obtener datos que son observados, recogidos y valorados.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable

Variable	Conceptualización	Categorías	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
Sistema de evaluación por competencias profesionales	Es modelo de validación del logro profesional y estándares de práctica identificados de manera individual; además, de las acciones y capacidades para actuar a través de indicadores de evaluación Muñoz y Araya (2017).	Competencias	Competencias Genéricas	• Aplicación de los Derechos Humanos	• Aplicación de los 6 de militares que aplican y cumplen con los derechos humanos
				• Capacidad Administrativa	Nivel de cumplimiento de las ordenes
				• Capacidad Docente Militar	Nivel de cumplimiento de los objetivos educativos y estratégicos
				• Capacidad Psico-Física Combativa	Habilidades de ejercicios de combate
				• Liderar y Trabajar en Equipo	Nivel de compromiso por parte de los militares
				• Participación en Condiciones de Riesgo	% de militares que participan en acciones de riesgos
• Promover el Desarrollo Nacional	% de militares que promueven el desarrollo nacional				

Elaborado por: Santiago Remache

Se emplean, los métodos teóricos para la obtención del conocimiento, dentro los cuales se encuentran: el analítico – sintético, que de acuerdo con Bernal (2015) “es un proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio, que separa cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual. Integra los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad” (p.60). Con este método, se procede al análisis de cada uno de los componentes del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas (FF. AA.), lo que permite identificar aquellas brechas que impiden el desarrollo de los objetivos y competencias del modelo propuesto.

En cuanto al método empírico, Martínez y Rodríguez (2015) plantean que es el “resultado de la experiencia, cuyo objetivo revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio” (p.4). Para el levantamiento de información se utilizó el método empírico de la encuesta, la misma que contiene un cuestionario (ver anexo 4), donde se pretende conocer las falencias del modelo de evaluación e instrumentos empleados en el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

Dentro de los instrumentos se encuentra el cuestionario, que está conformado por preguntas cerradas de opción múltiple; el objetivo de aplicar este instrumento es evidenciar las competencias adquiridas en el curso de “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana, aplicado de forma virtual a los exalumnos militares del curso GAM.

Asimismo, se lleva a cabo el análisis documental de las fuentes bibliográficas acorde a los documentos del Plan de carrera profesional del personal militar de la Fuerza Aérea, el Modelo Educativo, el Plan estratégico del Sistema Educativo de la FAE, y los Lineamientos del curso de Gerencia Administrativa Militar; además, los informes de desarrollo del curso GAM y las calificaciones alcanzadas por los estudiantes del curso; lo que permite el levantamiento de datos necesarios para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Además, se utiliza la observación directa (ver anexo 5), que para Rekalde et al. (2014) da paso a la recolección de datos observados provenientes del objeto de estudio, en un contexto específico. Con la aplicación de este método, se obtiene información en el momento, que se evalúan las competencias en el personal militar, lo que permite su registro, sin ningún tipo de manipulación de la información. Es importante indicar que la observación se aplicó luego de terminar el curso GAM.

También, se procede a seleccionar a los expertos que identifiquen las competencias genéricas más importantes para el desarrollo apropiado de la investigación y, con esto aportar al diseño de un sistema de evaluación de competencias militares para el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”. Este procedimiento de selección consta de los siguientes pasos:

- Formación de la base de datos de especialistas.
- Aplicación del cuestionario de conocimiento y grado de argumentación.
- Procesamiento de la información y selección de los especialistas, a partir del índice de experticia.

A continuación, se desarrollan cada uno de los pasos a seguir para la selección de los expertos:

Procedimiento para la selección de expertos

- **Formación de la base de datos de expertos.**

La elaboración de la base de datos de expertos se determina acorde a las competencias personales de cada experto; también, estos son seleccionados acorde a la profesión, grado militar, cargo, años de experiencia en el cargo actual, años de experiencia profesional y años de trabajo en la institución (ver anexo 6 – parte 1).

- **Aplicación del cuestionario de conocimiento y grado de argumentación.**

Se aplica un cuestionario de selección de expertos, se solicita la valoración individual sobre su condición de especialista sobre las competencias genéricas obtenidas en el curso GAM; se procede a la entrega de un cuestionario a cada especialista, que consta de 3 preguntas que son: datos generales del especialista, nivel de motivación y nivel de conocimiento (ver anexo 7).

- **Procesamiento de la información y selección de los expertos, a partir del coeficiente de competencia (cc).**

Artola y Macías (2002) indican como se procesa los datos obtenidos en el cuestionario realizado por los expertos; para ello, se considera el siguiente cálculo para la selección de expertos desde la perspectiva Multicriterio:

Cálculo del coeficiente de competencia (cc).

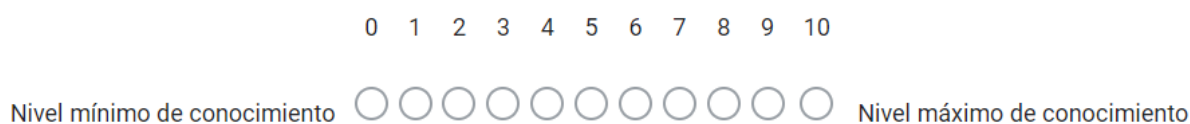
$$cc = \frac{(Kc + Ka)}{2}$$

Donde:

Kc: Es el coeficiente de conocimiento o información que tiene el experto acerca del tema (ver figura 1).

Figura 1.

Escala del coeficiente Kc del experto



Donde el 0 representa el nivel más bajo de conocimiento y el 10 el más alto, el valor seleccionado tiene que multiplicarse por 0.1 para obtener el coeficiente Kc.

Ka: Es el coeficiente de argumentación obtenido como resultado de los puntos alcanzados a partir de la siguiente figura 2 y tabla 3.

Figura 2.*Fuentes de argumentación*

	Alto	Medio	Bajo
Análisis técnicos realizados por usted.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su experiencia propia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajos de autores nacionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajos de autores extranjeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su propio conocimiento del estado del tema en el exterior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su intuición.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: Artola y Macías (2002)

Tabla 3.*Tabla coeficiente de argumentación del experto j , K_a .*

Fuentes	Alto	Medio	Bajo
1	0.30	0.20	0.10
2	0.50	0.40	0.30
3	0.05	0.05	0.05
4	0.05	0.05	0.05
5	0.05	0.05	0.05
6	0.05	0.05	0.05

Fuente: Artola y Macías (2002)

Ka = se obtiene con la suma de los puntos acorde a la tabla coeficiente de argumentación del experto j.

Por su parte, para el cálculo del grado de motivación que el experto considera tener sobre el tema de estudio, se procede de la siguiente forma:

- Resultado de valoración con una escala de 1 a 5.
 - (1) No estoy en absoluto de acuerdo con este enunciado (ver tabla 6). NA
 - (2) Estoy en desacuerdo con este enunciado. D
 - (3) No estoy de acuerdo, ni tampoco en desacuerdo con este enunciado. N
 - (4) Estoy de acuerdo con este enunciado. A
 - (5) Estoy muy de acuerdo con este enunciado. MA
- Se rechaza los valores que tengan un promedio menor de 3 por considerarlos como falta de interés por el tema.
- La ecuación que se ocupa es la siguiente:

$$\bar{X} = \frac{\sum_j X_j}{n}$$

Donde:

X_j : Son cada una de las puntuaciones de los enunciados.

n : Es la cantidad de enunciados.

Tabla 4:

Nivel de motivación para ser posible experto

Nivel de motivación	NA	D	N	A	MA
Me motiva el tema objeto de investigación.	1	2	3	4	5
Pueden obtener mi ayuda en esta investigación cuando lo necesiten.	1	2	3	4	5
Me resulta agradable participar en esta investigación.	1	2	3	4	5
Me resulta interesante esta investigación.	1	2	3	4	5

Me resulta provechosa esta investigación. 1 2 3 4 5

Fuente: Artola y Macías (2002)

Selección de los expertos

La elección de los expertos se realiza después de obtener sus respuestas y con la ayuda del cálculo descrito anteriormente se identifican a los expertos (con una modificación). Para conocer la cantidad de expertos a seleccionar se procede, mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha * m = \# \text{ de expertos a seleccionar}$$

Donde:

α = un número determinado por el investigador (0,7-1)

m = número de características que se van a evaluar (en este caso son 7 competencias genéricas)

$$\alpha * m = 0,7 * 7 = 4,9 = 5 \text{ especialista}$$

Identificación de las competencias genéricas

A partir de las siete competencias genéricas preestablecidas por la FAE en el Plan de carrera profesional del personal militar de la Fuerza Aérea (2017), se emplea el Método Delphi en dos rondas: la primera ronda es la identificación de las competencias genéricas (indica si es necesaria o no para el desarrollo y aprobación del curso) y la segunda ronda se determina el grado de importancia.

Para la identificación de las competencias genéricas, se parte del criterio de los especialistas seleccionados, por medio de la utilización el método Delphi, que se detalla a continuación:

En la primera ronda, se realiza la entrega de un cuestionario a los especialistas (E) seleccionados con el listado de todas las competencias genéricas, con la pregunta: Indique cuales son las competencias genéricas, en las que considera (X) estar de

acuerdo, que son necesarias para desarrollar y aprobar el curso GAM, además, de tomar en cuenta sus funciones más relevantes (ver anexo 15).

En la primera ronda el especialista utiliza el valor 1 (que considera necesaria la competencia para el curso), o a su vez, 0 (si considera no es necesaria para el curso). Con eso se especifica el valor porcentual de 1 igual a 20% que significa que es necesaria.

En la segunda ronda para determinar el nivel de importancia de las competencias genéricas, se realiza por medio de los resultados del método Delphi de la primera ronda, para determinar la importancia de cada competencia, donde el 1 la más importante, hasta el número 7 menos importante, según la cantidad de competencias analizadas.

Se utiliza el coeficiente Kendall para la medición del nivel de concordancia que tienen los expertos, el valor de W oscila entre 0 y 1, 1 significa una concordancia total y el valor de 0 un desacuerdo total. La tendencia a 1 es lo deseado, se realiza nuevas rondas si en la primera no es alcanzada la significación en la concordancia” (Escobar & Cuervo, 2018, p. 32). Este método se utiliza durante el procesamiento estadístico de las rondas de los expertos en la selección de las competencias para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

2.4 Caracterización de la institución

La presente investigación se desarrolla en la Fuerza Aérea Ecuatoriana (FAE), entidad conjunta al Ejército y la Armada, una de las tres ramas de las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador. La historia militar ecuatoriana se remonta a 1912, que tuvo origen e inició oficialmente el 27 de octubre de 1920 con la creación de la primera escuela de aviación militar.

La FAE, así como otras ramas de las FF.AA., cumplen un rol militar, y su principal función es la defensa de la soberanía aérea a nivel externo e interno. En tal sentido, todas y cada uno de los miembros militares están debidamente capacitados en el área al que pertenecen.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de la evaluación por competencias profesionales desarrolladas en el “Curso de Gerencia Administrativa Militar”, en la Fuerza Aérea Ecuatoriana y el diseño de la propuesta.

3.1 Competencias adquiridas en el curso de “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana

Para identificar las competencias adquiridas en el curso de “Gerencia Administrativa Militar”, se procede a observar a 48 militares que participan en el curso durante el periodo junio – diciembre, 2020; para ello se aplicó una ficha de observación (ver anexo 5); en la cual se consideran las actitudes militares, de los cuales se obtienen los siguientes resultados.

Dentro de la actitud militar de lealtad, el criterio menos favorable es la confianza y seguridad entre compañeros con un 88% de los militares que, si cumplen y el 12% que no cumple, lo que trae consigo problemas de compañerismo y trabajo en equipo. Asimismo, el siguiente aspecto con mayor porcentaje es la de ser capaz de justificar el abandono de una misión, donde un 90% de los militares cumple y el 10% no lo hace; en general el 92% como promedio manifiestan lealtad, pero el 8% restante no lo hace, lo que repercute negativamente en su desempeño profesional (ver anexo 4).

Tabla 5.*Actitud militar Lealtad*

LEALTAD	Cumple	%	No Cumple	%
Demuestra fidelidad al proceso de formación militar	46	96%	2	4%
Demuestra vocación con conducta militar	46	96%	2	4%
Genera confianza y seguridad entre los compañeros	46	88%	2	12%
Es capaz de justificar el abandono de una misión	43	90%	5	10%
Promedio		92%		8%

Fuente: elaboración propia

En cuanto al espíritu militar, según se muestra en la tabla 8, el 85% de los militares cumplen con las actividades del régimen interno mientras que el 15% no cumple. Por otro lado, el 88% de ellos cumple con actividades solicitadas que no sean del régimen interno y el 12% no lo hacen. De acuerdo con esto, la actitud de espíritu militar que llevan a cabo los militares se cumple en un 88% como promedio; sin embargo, el 13% restante no lo hace.

Tabla 6.*Actitud Espíritu militar*

ESPIRÍTU MILITAR	Cumple	%	No Cumple	%
Cumple con las actividades del régimen interno	41	85%	7	15%
Destaca positivamente entre los compañeros	42	88%	6	12%
Aporta al máximo al trabajo en equipo	43	90%	5	10%
Cumple con actividades solicitadas que no sean del régimen interno	42	88%	6	12%
Promedio		88%		13%

Fuente: elaboración propia

Con respecto a la disciplina, el 88% del personal militar se adapta con facilidad a las actividades del régimen militar, sin embargo, el 12% no se adapta; por otro lado, se conoce que el 98% de los militares obedece y cumple con las leyes y

reglamentos militares mientras que el 2% no obedece (ver tabla 9). Por lo tanto, existen problemas de adaptación en ciertas actividades propias de la carrera militar, lo cual afecta a las actividades relacionadas con la organización y cumplimiento de tareas.

Tabla 7.

Actitud militar Disciplina

DISCIPLINA	Cumple	%	No Cumple	%
Obedece y cumple con las leyes y reglamentos militares	47	98%	1	2%
Se adapta con facilidad a las actividades del régimen militar	42	88%	6	12%
Respeto y cumple las disposiciones de los superiores	48	100%	0	0%
Reconoce la autoridad legal y moral de los superiores	48	100%	0	0%
Promedio		96%		4%

Fuente: elaboración propia

Según se observa en la tabla 10, se detecta que el 85% de los militares expresa alta dignidad en sus funciones mientras que el 15% no lo hace; por otra parte, el 90% de del personal militar controla sus emociones en el desarrollo de una misión y tan solo el 10% no lo hace. De acuerdo con la actitud de honor observada, se ha identificado que miembros del curso tienen problemas para expresar sus funciones bajo un concepto de dignidad; que afecta el liderazgo militar.

Tabla 8.*Actitud militar de honor*

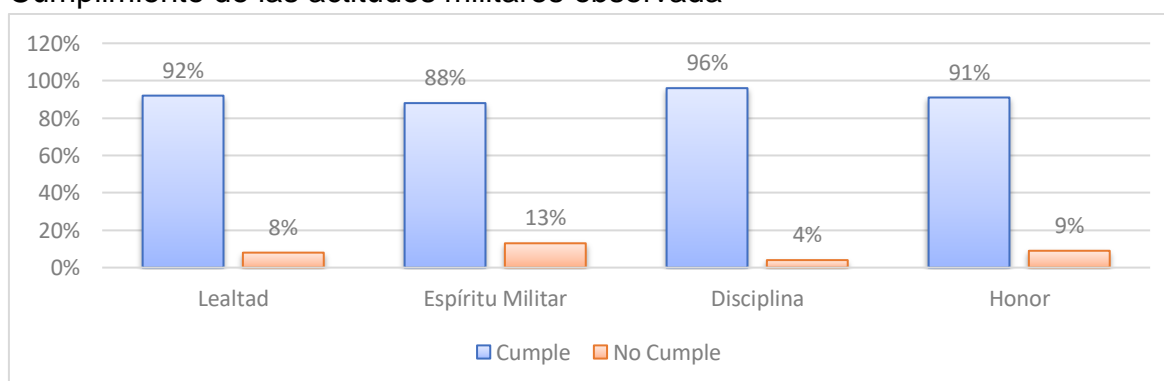
HONOR	Cumple	%	No Cumple	%
Se mantiene firme ante el reglamento frente un conflicto ético	47	98%	1	2%
Expresa alta dignidad en sus funciones	41	85%	7	15%
Controla sus emociones en el desarrollo de una misión	43	90%	5	10%
Custodia correctamente los bienes del Estado	43	90%	5	10%
Promedio		91%		9%

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la figura 1, los resultados obtenidos demuestran un resultado promedio entre 4 y 13% de no cumplimiento de las actitudes militares, la actitud que menos se cumple es el espíritu militar (88%), seguido del honor (91%) y lealtad (92%); lo que limita la asimilación de competencias como son: comanda/lidera o ejecuta operaciones militares de defensa, lo que afecta al desarrollo profesional para llevar a cabo las funciones del rango que ocupa.

Figura 3:

Cumplimiento de las actitudes militares observada



Fuente: elaboración propia

Para complementar este análisis se aplica una encuesta estructurada, cada pregunta está en función de las competencias genéricas preestablecidas y sus respuestas indican si el alumno militar identifica y conoce las características esenciales de estas; permitiéndole señalar una opción, que se acerque a su

realidad. La aplicación de este instrumento se realiza a 48 militares, se reflejan los siguientes resultados en cada pregunta realizada:

- **¿Conoce Ud. lo que es un sistema de evaluación por competencias?**

El 54,21% del personal militar conoce el sistema de evaluación por competencias; sin embargo, existe un 43,8% indican que tal vez conocen el sistema de evaluación por competencias y el 2,1% indica que no lo conoce. Más de la mitad del personal militar consultado conoce que es el sistema de evaluación por competencias, mientras que el resto no sabe con exactitud a que se refiere dicho sistema, lo cual afecta el desarrollo y medición de las competencias profesionales de los militares en las actividades asignadas dentro de su profesión.

- **¿Durante el desarrollo del curso, se dieron a conocer las competencias que debían desarrollar?**

Se evidencia un alto porcentaje de desconocimiento en los militares de las competencias que debieron desarrollar en el curso de Gerencia Administrativa Militar, pues el 79,2% señala que tal vez durante el desarrollo del curso se dieron a conocer, mientras que el 18,8% indican que no conocen que competencias desarrollan y solo el 2,1% menciona que si las conoce. Por lo tanto, esto implica que los militares no conocen qué aprenden, qué destrezas y habilidades desarrollan.

- **¿Reconoce Ud. sus limitaciones frente a sus compañeros?**

El 95,8% de los encuestados reconoce sus limitaciones frente a sus compañeros, sin considerarlo como un signo de debilidad, sino más bien como una oportunidad de mejora en su desarrollo y en el desarrollo de las competencias exigidas por el grado; sin embargo, un 4,2% no reconoce sus limitaciones. Casi la totalidad del personal militar realiza una autocrítica sobre los comportamientos que lleva a cabo, lo que le ayuda a conocer sus limitaciones frente a sus compañeros.

- **¿Señale la característica principal que un líder posee?**

Según el 97,9% de los encuestados, un líder planifica, dirige y controla las actividades que realiza su equipo de trabajo, esto indica que su capacidad para liderar se concentra en el progreso y trabajo en equipo. Así mismo, el 2,1% indican que un líder cumple con los objetivos e influenciar positivamente y motivar al equipo de trabajo. La mayoría de los militares encuestados indica que un líder reúne aptitudes para manejar las diferentes situaciones, que se presenten en sus funciones y para ello planifica, dirige y controla las actividades que realiza su equipo de trabajo.

- **¿Establece Ud. planes y estrategias para el uso eficaz de los medios y recursos; con el propósito de guiar a un grupo hacia la consecución de un objetivo de beneficio o interés institucional?**

El 70,8% de los alumnos militares siempre establecen planes y estrategias para el uso eficaz de los medios y recursos con el propósito de guiar a un grupo hacia la consecución de un objetivo de interés institucional. Así mismo, el 29,2% restante indica que casi siempre, lo realizan. Estos resultados se plantean que, la mayor parte de los militares encuestados realiza una planificación eficaz de los medios y recursos que utiliza para cumplir con los objetivos institucionales, en vista de que es una competencia fundamental en el desarrollo de su formación militar.

- **¿Para ejercer la autoridad legal que se otorga a un militar en virtud de su grado, jerarquía y cargo; Ud. realiza funciones de mando?**

El 95,8% de los encuestados para ejercer la autoridad legal, que se otorga a un militar en virtud de su grado, jerarquía y cargo, se realiza el pedido de la acción que desea y esta se ejecute sin contratiempo por los subordinados; asimismo, el resto de los militares consultados (4,2%) señala que convencen a los subordinados para que realicen la acción, que se desea sin la necesidad de utilizar la fuerza o la amenaza. Por lo tanto, casi todo el personal encuestado menciona que para que un militar ejerza su autoridad legal acorde a su cargo, este solicita la acción que

desea y que esta se realiza sin ningún contratiempo por parte de sus subordinados para de esta manera cumplir con las funciones de mando establecidas por la institución.

- **¿Eres capaz de convencer y persuadir a las personas con las que trabajas?**

Según el 89,6% de los militares encuestados mencionan que son capaces de convencer y persuadir a las personas con las que trabajan; aunque el 6,3% de alumnos consultados indica que su capacidad de persuadir y convencer es muy frecuente y por último el 4,2% considera que no posee capacidad de convencer y persuadir a las personas con las que labora. A partir de estos resultados, se deduce que la mayoría de los encuestados poseen habilidades de convencimiento y persuasión, lo que indica que logran que las personas que laboran con ellos realicen cualquier tarea, en cualquier lugar y en el tiempo que estimen conveniente; no obstante, trabajar la persuasión para aumentar su desarrollo en los alumnos militares.

- **¿Con qué frecuencia realizan simulacros o actividades de rescate, patrullaje y combate?**

El 97,9% de los encuestados, señala que es frecuente la participación en simulacros que requieren de la supervisión y guía de aerotécnicos; asimismo, existe un 2.1% que menciona que los simulacros se realizan con poca frecuencia. Por lo tanto, se infiere que, son pocos los militares que no se encuentran familiarizados con los procedimientos, que se aplican en estos casos; el porcentaje es poco significativo en contraste con los que mencionan que los simulacros se realizan en mayor frecuencia.

- **En el caso de que tuviera que coordinar el control de armas o drogas de un sector del país; ¿Considera Ud. que conoce todos los procedimientos a realizar para ejecutar esta acción con su equipo de trabajo?**

Según el 60,4% indica que tal vez conoce todos los procedimientos que realiza para ejecutar esta acción con su equipo de trabajo, mientras que, el 39,6% responde de manera negativa. Se evidencia que poco más de la mitad de los consultados desconoce los procedimientos que tiene que efectuar para coordinar el control de armas o drogas en un determinado sector del país, lo que implica que el personal militar no efectúa acciones de supervisión en situaciones donde se requiere poner en práctica competencias desarrolladas en los cursos impartidos por la institución militar. Esto es atendido de manera prioritaria por las autoridades y organizadores del curso.

- **¿Se siente Ud. en capacidad para brindar de inmediato su contingente en condiciones de eminente peligro para la vida?**

Del 100% de los militares encuestados, el 64,6%, responde que sí se sienten en capacidad para brindar de inmediato su contingente en condiciones de eminente peligro para la vida; no obstante, un 33,3% manifiesta que tal vez, lo que indica que existen oportunidades de mejoras ante esta situación problemática; sin embargo, el 2,1% de encuestados señala que no se siente en capacidad de brindar auxilio inmediato en situaciones de peligro. Esto es atendido de manera prioritaria por las autoridades y organizadores del curso.

- **Durante su participación en la pandemia generada por el COVID-19; ¿considera que el entrenamiento recibido estuvo acorde y fue suficiente para enfrentar este evento de alto riesgo?**

El 85,4% de los encuestados manifiesta que durante su participación en la pandemia generada por el COVID-19, el entrenamiento recibido estuvo acorde y fue suficiente para enfrentar este evento de alto riesgo; por otra parte, el 12,5% respondió en forma negativa; y el 2,1% si considera que su entrenamiento estuvo acorde para enfrentar la pandemia. De lo anterior es posible inferir que hay estudiantes que presentaron inconsistencias entre su formación y las exigencias vividas durante la pandemia, el entrenamiento que recibieron no estuvo acorde y

fue insuficiente para enfrentar eventos de alto riesgo como es el caso del COVID-19; lo que constituye otro aspecto a reforzar en la superación de estos militares.

- **¿En el momento de recibir una actividad administrativa; ¿Cuál es su comportamiento más habitual?**

El 97,9% de los militares encuestados afirma que en el momento de recibir una actividad administrativa ejecuta de manera eficiente lo que se le solicita; no obstante, el 2,10% se toma el tiempo para pensar en lo que va a realizar. Lo que permite deducir que la gran mayoría de los militares encuestados se muestra en la capacidad de realizar alguna actividad administrativa sin mayor dificultad.

- **Para realizar una actividad administrativa encomendada; ¿cuál es su comportamiento frente a la necesidad de información que precisa para ejecutarla?**

En el aspecto administrativo, la mayoría de los alumnos militares, el 79,2%, indican que cuando necesitan información para una actividad encomendada buscan y reflexionan acerca del contenido solicitado, antes de ejecutar la actividad. Por otra parte, el 20,8% busca y añade datos para complementar lo solicitado. Por ende, la mayoría de los encuestados antes de ejecutar una actividad administrativa procede a investigar y analizar todo lo relacionado con la actividad asignada, mientras que la minoría solo busca e incluye información que le permita completar dicha actividad, lo que indica que los militares tienen la suficiente capacidad administrativa para al momento de realizar una determinada actividad administrativa.

- **¿Cómo sobrelleva Ud. los días en los que tiene una elevada carga de trabajo?**

En el aspecto administrativo, la mayor parte de los alumnos militares consultados, el 97,9% llevan de manera adecuada la sobrecarga de trabajo, generada por sus

actividades laborales; sin embargo, un 2,1% indica que sobrelleva la carga de trabajo con presión y estrés. Sin duda, esto ocasiona que el personal militar alcance altos niveles de agotamiento, causados por los prolongados tiempos de trabajo, lo que representa un elemento ocupacional a atender por las autoridades.

- **Cuando tiene personal bajo su mando para formar, perfeccionar, especializar y capacitar ¿cuál es su comportamiento habitual?**

Un poco más de la mitad de los sujetos encuestados, es decir el 68,8% indica que se concentran en enseñar los contenidos planificados, se considera los cronogramas de trabajo para cumplir con lo requerido, y de esta manera llevar un plan de trabajo organizado con su grupo. El resto de los consultados, el 31,2%, señala que motivan a al personal para que aporten con nuevas ideas y elementos sobre los temas revisados para incorporar a su trabajo y mejorarlo, lo que implica que los militares cumplan con los contenidos planificados de forma organizada y de acuerdo a los cronogramas de trabajo que fue desarrollado por el equipo de trabajo para aportar con ideas que son incorporadas y mejoradas para perfeccionarse, especializarse y capacitarse profesionalmente.

- **Frente a un conflicto; ¿qué haría Ud.?**

Del 100% de los encuestados, el 95,8%, menciona que como militar busca resolver el conflicto, por medio de acuerdos, con el fin de instruir la forma correcta de solucionar contratiempos entre compañeros; sin embargo, el 4,2% considera que las partes involucradas solucionan los conflictos de manera independiente. De acuerdo a lo observado, la gran mayoría de los militares cuando se encuentra frente a un conflicto entre compañeros tratan de resolverlo a través de un acuerdo, aunque la minoría únicamente soluciona el conflicto de forma independiente, lo que implica que en ocasiones los militares no lleguen a acuerdos entre las partes y no trabajan en equipo, lo cual es abordado para su mejora.

- **Si debes organizar un proyecto en un periodo de 3 meses, con un equipo de trabajo de 10 personas; ¿cuál sería tu comportamiento?**

El 72,9% de los encuestados señala que su comportamiento sería colaborar en la organización del proyecto, así como en la respectiva supervisión de las tareas que contiene el plan de trabajo. Por su parte, el 27,1% restante indica que ayudaría a que el equipo de trabajo haga el proyecto para poder entregarlo. De acuerdo a esto, se puede manifestar que la mayor parte de los militares prefiere trabajar en equipo y por lo tanto organizaría y supervisaría las tareas asignadas a los demás miembros militares, en cambio la menor parte afirma que tan solo realizaría el proyecto para entregarlo dentro del tiempo establecido, lo que implica que no todos los miembros militares les guste trabajar en equipo.

- **¿Enseña la doctrina técnico-militar para preparar a un individuo en la formación integral y facilitar su adaptación social como miembro de las Fuerzas Armadas?**

El 97,9% de los militares encuestados indica que, como militar instructor, siempre está dispuesto a enseñar la doctrina militar de manera integral; sin embargo, el 2,1% establece que casi siempre se enseña esta doctrina técnico – militar. Por lo tanto, la mayoría de los docentes militares tiene la capacidad para preparar a los alumnos militares en la formación integral, así como en la adaptación en la sociedad como miembros activos de la FAE.

- **¿Educa e instruye Ud. al personal militar de las Fuerzas Armadas, demostrando razonamiento crítico y pensamiento sistémico, a partir del modelo educativo de las Fuerzas Armadas?**

La mayor parte de los encuestados, es decir, el 97,9% afirma que, como militar instructor, siempre está dispuesto a educar e instruir a los alumnos militares con razonamiento crítico y pensamiento sistémico; que respeta los lineamientos del Modelo Educativo de la FAE; en cambio, el 2,1% menciona que casi siempre educa

e instruye de esta manera, lo que implica que el personal militar tenga desarrollada las competencias profesionales, que se requiere para el ámbito militar.

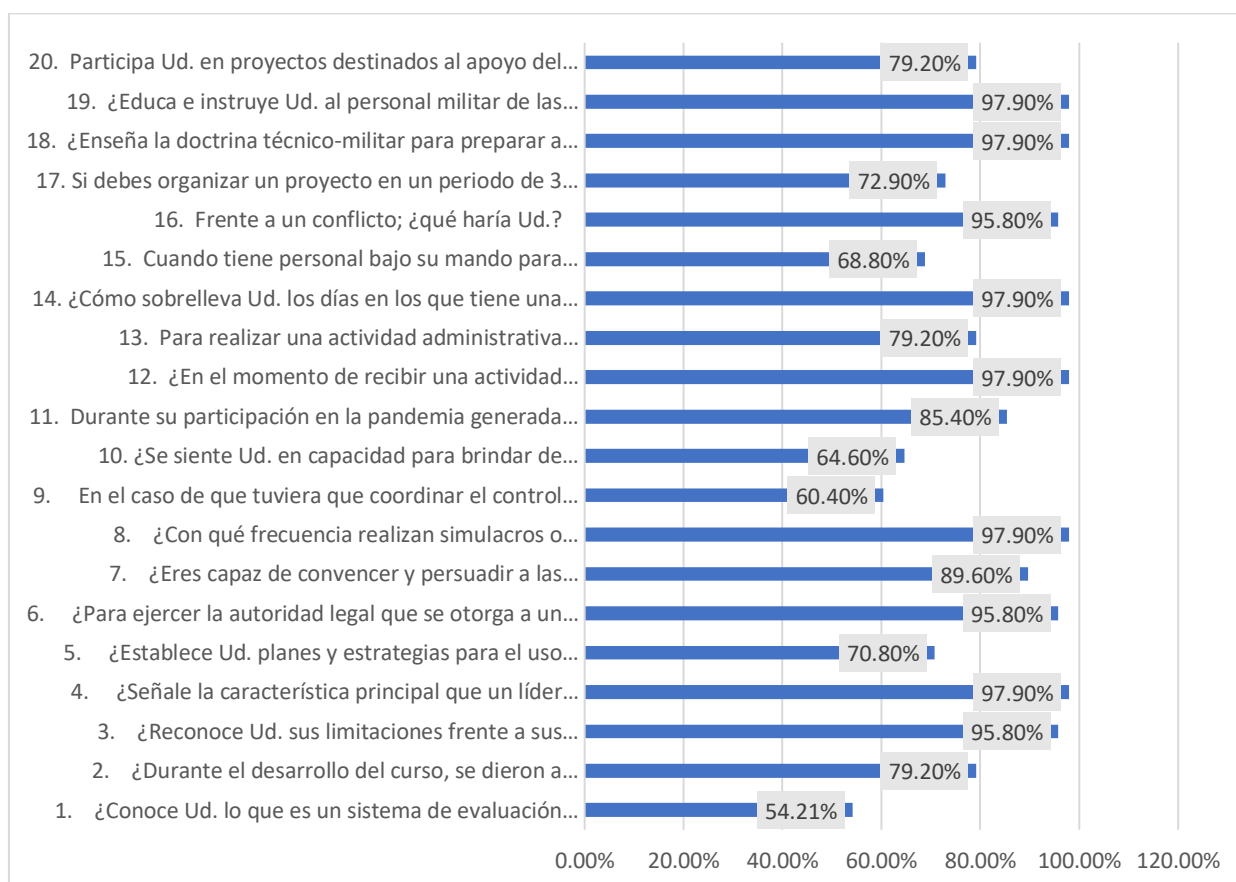
- **Participa Ud. en proyectos destinados al apoyo del desarrollo nacional en los diferentes campos establecidos.**

El 79,2% señala que, como parte de las Fuerzas Armadas, participa con frecuencia en proyectos destinados al desarrollo nacional; no obstante, un 20,8% menciona que es poco frecuente su participación en este tipo de proyectos en los diferentes campos establecidos. La mayoría de encuestados demuestran que mediante la participación de proyectos promueve el desarrollo nacional del Ecuador, pero no todos lo hacen por lo que es analizado por las autoridades para que desarrollen esta competencia.

En la figura 4 se resumen los resultados de las preguntas más relevantes aplicadas en la encuesta.

Figura 4.

Representación gráfica de los resultados de la encuesta



Fuente: elaboración propia

En este orden de ideas, de los resultados obtenidos se evidencia que:

- Los militares que participaron en el curso de Gerencia Administrativa Militar demuestran el dominio considerable de las competencias: aplicación de los derechos humanos; capacidad administrativa, capacidad docente militar, capacidad psicofísica combativa, liderar y trabajar en equipo; participación en condiciones de riesgo y promover al desarrollo nacional. no obstante, también, se evidenció que existen ciertos participantes con dificultades en dominar algunas competencias como son: capacidad administrativa, capacidad docente militar, liderar y trabajar en equipo y promover al desarrollo nacional.

- Desde el aspecto administrativo, se observa que la mayor parte del personal militar que fue investigado procede a indagar y analizar todo lo relacionado con la actividad asignada antes de ejecutar la actividad administrativa, mientras que el resto solo busca e incluye información que le permita completar dicha actividad, lo que indica que los militares tienen la suficiente capacidad administrativa para al momento de realizar una determinada actividad administrativa.
- Se registra, además, en la competencia Participación en Condiciones de Riesgo, que un 33.3% presenta inseguridad para brindar su contingente ante el riesgo; así mismo, el 82.4% siente que tal vez no los capacitan de manera correcta para enfrentar ciertos acontecimientos como: amotinamiento, pandemias, entre otros. Sumado a esto, también, se evidenció que un 20,8% no participa frecuentemente en proyectos destinados al apoyo del desarrollo nacional en los diferentes campos establecidos.

Ante estos resultados alcanzados, se propone diseñar un sistema de evaluación por competencias para el curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, con la finalidad de potenciar el desarrollo de las competencias genéricas (capacidad docente militar, capacidad administrativa, liderar y trabajar en equipo, y promover el desarrollo nacional) que presentan dificultad por parte de los participantes en el Curso GAM. Este sistema, está encaminado a promover el desarrollo cognitivo, técnico y práctico de todos los miembros de las Fuerza Aérea Ecuatoriana.

3.2 Análisis del modelo de evaluación e instrumentos empleados en el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

Es importante indicar que, la planificación académica, del modelo educativo pedagógico busca la educación por competencias mediante la adaptación del método de planeamiento estratégico. Dentro de este modelo, se realiza la planificación por módulos, organizada de manera sistémica, con el propósito de desarrollar las competencias, que permitan al profesional militar cumplir con los objetivos institucionales.

La estructura integradora e interdisciplinaria de actividades de aprendizaje determinada en el modelo educativo, está basada en contenidos imprescindibles, destinados a la transferencia y desarrollo de conocimientos, destrezas, valores y actitudes específicas, que facultan al personal militar para la ejecución de actividades esenciales con un perfil profesional (sumatoria de competencias genéricas, específicas y transversales).

La ejecución del curso tiene como propósito la generación de capacidades, habilidades, empoderamiento del conocimiento y adquisición de competencias; lo que implica la participación de los docentes y directivos, de manera directa, y del estudiante, de manera indirecta, a través de los procesos de retroalimentación o evaluación.

En cuanto al sistema de evaluación, se como herramienta de recolección de información los denominados: instrumento escalar que corresponde a una derivación de los denominados índices y escalas de la sociología aplicada, que calcula aspectos o dimensiones que generalmente son de difícil aprehensión cuantitativa.

El proceso de elaboración de los instrumentos de evaluación según lo establecido en el modelo educativo de las F.A.E, requiere de los siguientes pasos:

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

La valoración de indicadores son los siguientes valores escalares, en donde, se considera que los extremos de la escala están relacionados a patrones positivos y negativos, es decir, las afirmaciones, que se desplacen a menos dos (-2) son aquellas respuestas que no corresponden a la misión del instituto y las dos (2), aquellas que responden a la misión del instituto, como se muestra a continuación:

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

Dentro del sistema de evaluación se especifica que es importante crear y mantener activo el registro de seguimiento individual de los alumnos con los datos personales, evaluaciones psicológicas, entrevistas y asesoramiento psicopedagógico, entre otros aspectos importante.

Acorde a la información antes proporcionada sobre el modelo educativo y el sistema de evaluación juntamente con los instrumentos, se verifica que, el sistema que se aplica, para cualquier curso que determine las Fuerzas Armadas, se encuentra organizado; sin embargo, se pudo detectar que, en el sistema de evaluación, no se hace mención de la evaluación de las competencias genéricas.

También, se detectó que, el seguimiento a los estudiantes militares se realiza solo como un proceso psicopedagógico, sin atender, valorar la adquisición, cumplimiento, desarrollo de cada una de las competencias genéricas, que son un factor clave en la formación militar.

Dentro del este contexto de análisis e identificación de falencias y limitaciones, tanto del modelo educativo como de los instrumentos de evaluación, se evidencian inconsistencias como la identificación y evolución de las competencias genéricas, lo que motiva a realizar la presente investigación, y a su vez, diseñar un sistema de evaluación de competencias, como apoyo a la evaluación integral general de las FAE, con el fin de mejorar continuamente, la formación militar.

A continuación, se describe el sistema de evaluación de competencias militares para el curso "Gerencia Administrativa Militar" de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Del cual el objetivo primordial de la propuesta es desarrollar una herramienta que contribuya a la evaluación apropiada de las competencias militares. La presente propuesta, es pertinente, porque su finalidad es potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM; porque estas competencias son el eje de desarrollo de las habilidades que requieren los militares para su crecimiento profesional, así como para el perfeccionamiento de sus competencias, las cuales les ayudan en la aprobación del curso GAM en la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Además, es importante porque promueve el desarrollo cognitivo, técnico y práctico de todos los miembros de las Fuerza Aérea Ecuatoriana, que forma militares capaces de realizar sus labores de manera eficiente y productiva.

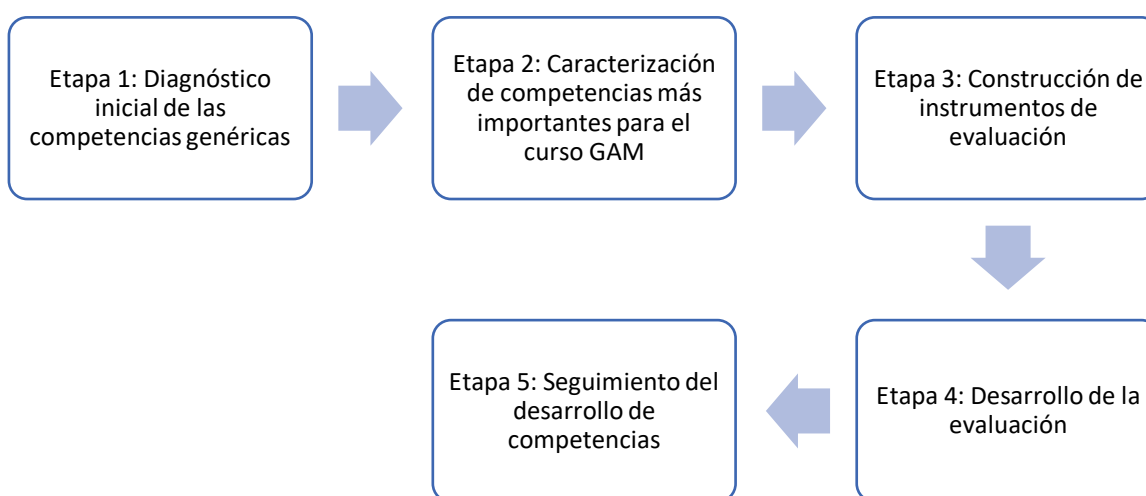
De acuerdo con lo manifestado anteriormente, se considera necesario diseñar una estructura del Sistema de Evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, la cual se presenta a continuación en la figura 3.

La estructura del Sistema de Evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana está conformada por 5 etapas, las cuales son:

- Etapa 1: Diagnóstico inicial de las competencias genéricas
- Etapa 2: Caracterización de las competencias genéricas más importantes para el curso GAM
- Etapa 3: Construcción de los instrumentos de evaluación
- Etapa 4: Desarrollo de la evaluación
- Etapa 5: Seguimiento del desarrollo de las competencias

Figura 5:

Estructura del Sistema de Evaluación



Elaborado por: Santiago Remache

Cada una de las etapas antes indicadas, se desarrollan a continuación:

Etapa1: Diagnóstico inicial

El curso de Gerencia Administrativa Militar se enfoca en el perfeccionamiento del Sargento Primero, para que alcance un nivel de desempeño óptimo y el perfil profesional para el grado de suboficial segundo, que corresponde a un grado de competencia donde el suboficial colabora en la supervisión y control para el cumplimiento de los objetivos planificados, y demás acciones. En este curso, el alumno desarrolla habilidades y destrezas en administración, mando y liderazgo; entre otras.

Por medio de los instrumentos aplicados, la observación y la encuesta a los alumnos de dicho curso, se consideran las actitudes militares: lealtad, espíritu militar, disciplina y honor, de las cuales se identifican que la disciplina y la lealtad son dos actitudes importantes, que más desarrollan los alumnos del curso. Por otra parte, los militares demuestran el dominio de las competencias genéricas como: aplicación de los Derechos Humanos; liderar y trabajar en equipo; capacidad administrativa; capacidad docente militar y promover el desarrollo nacional que son competencias predeterminadas.

En este sentido, es importante mencionar que como estudiantes del curso GAM es imprescindible que cumplan las competencias genéricas que están contempladas en el plan de carrera expedida por la Fuerza Área Ecuatoriana, competencias que son importantes. Estas competencias genéricas son aquellas que todo miembro desarrolla dentro de su perfil militar y consideradas de gran importancia para el curso. Las competencias genéricas son comunes para las tres Fuerzas Militares, están basadas en la misión constitucional de las Fuerzas Armadas y normativa militar vigente; es por esta razón, se toma en cuenta solo este tipo de competencias para el desarrollo de la presente propuesta y toda la investigación. En la tabla 11 se describen estas competencias.

Tabla 9.*Descripción de las competencias genéricas*

Competencia genérica	Definición	Nivel de desarrollo	Indicador
Aplicación de los Derechos Humanos	Es la aplicación de las normas nacionales o internacionales, que se determina la protección y respeto irrestricto de derechos humanos; nadie es excluido o discriminado y; estos derechos son iguales e inalienables para todos	Difunde y supervisa entre el personal militar los principios y normas de los derechos humanos, para que el militar alcance un nivel de compromiso en la aplicación de los mismos, en el desarrollo de las actividades diarias y en circunstancias de empleo militar.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los principios de los Derechos Humanos • Conoce las normas de los Derechos Humanos • Difunde respeto por los Derechos Humanos
Capacidad administrativa	Administrar es el proceso de planear, organizar, dirigir, controlar y verificar todos los recursos de la Fuerza Aérea para alcanzar los fines claramente determinados, con el propósito de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que todas las personas que laboran en las diferentes instituciones, ya sea en forma individual o grupal, alcancen con eficiencia y eficacia las metas propuestas.	Participa en la planificación, organización, coordinación y control de actividades y proyectos operativos, técnicos y administrativos, de acuerdo con lo estipulado en la Planificación Estratégica Institucional; para optimizar la utilización de recursos económicos y humanos en la	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica la planificación y la organización • Dirige el control de una unidad o reparto • Optimiza los recursos

Institución.

Capacidad docente militar	<p>Diseña y aplica las estrategias pedagógicas y didácticas en el proceso educativo, para formar, perfeccionar y capacitar al personal especializado y capacitar al personal militar; para el desarrollo de las virtudes militares, destrezas y habilidades del personal en la instrucción, en base a lineamientos, políticas y doctrina institucional.</p>	<p>Elabora el diseño curricular para la capacitación, adiestramiento y perfeccionamiento del personal militar; para el desarrollo de las virtudes militares, destrezas y habilidades del personal en la instrucción, en base a lineamientos, políticas y doctrina institucional.</p>	<p>Colabora en la elaboración, coordinación, ejecución de los cursos militares</p>
---------------------------	---	--	--

Descripción de las competencias genéricas (Continuación de la tabla 9)

Capacidad psico-física combativa	<p>Conocer y ejecutar las técnicas de acondicionamiento físico y psíquico que permita al militar alcanzar un estado óptimo para desempeñarse eficientemente acciones de rescate, patrullaje, combate; y, otras operaciones de carácter militar.</p>	<p>Mantiene su potencial psico-físico en óptimas condiciones; y, a la vez planifica, coordina y supervisa el acondicionamiento psico físico del personal militar en base a políticas emitidas por organismo competente; para que el militar alcance su máximo nivel de desempeño para el empleo.</p>	<p>Coordina equipos militares de trabajo</p> <p>Aplica técnicas de acondicionamiento psicofísico</p>
Liderar y trabajar en equipo	<p>Voluntad de asumir el rol de líder de un equipo de trabajo para la consecución de metas del mismo. Implica motivación por dirigir, influir y cuidar al equipo de trabajo a alcanzar la consecución de metas y cargo, clarifica su misión, visión y metas</p>	<p>Planifica, coordina y supervisa los diferentes grupos de trabajo, motiva a la productividad de los equipos, para alcanzar la consecución de metas y objetivos definidos previamente.</p>	<p>• Crea innovaciones para el estado óptimo del combatiente</p> <p>Colabora en el control del grupo</p>

compartidas, organiza sus actividades y promueve su motivación y sinergia para construir sentido de equipo.

Promueve la productividad del equipo

Participación en condiciones de riesgo

Capacidad para brindar de inmediato suAsiste en la coordinación, contingente en condiciones de eminente planificación y supervisión de peligro para la vida, tales como: conflictos operaciones militares y defensa armados, desastres naturales atentados, terrestre de bases aéreas, que etc. cumple con los procedimientos legales y doctrinarios para garantizar la defensa de la soberanía e integridad territorial, bienes estratégicos del estado y seguridad ciudadana.

Dirección de equipos de trabajo

Asesora de manera proactiva

Descripción de las competencias genéricas (Continuación de la tabla 9)

Promover el desarrollo nacional

Participación activa del personal militar deAsiste en la coordinación, las Fuerzas Armadas en el desarrollo planificación y supervisión de social del país, orientado al mejoramiento actividades encaminadas al apoyo del de las condiciones militares, sociales, desarrollo nacional, en base a los económicas, científicas y tecnológicas de programas de acción cívica, la comunidad, de una manera sustentable protección del medio ambiente, y sostenible, de acuerdo con la mejoramiento comunitario y otros, Constitución y las Políticas del Mandopara contribuir al desarrollo nacional. Militar.

Colabora en la planificación, coordina los equipos de trabajo

Ejecuta proyectos de desarrollo social, tanto civil como militar

Toma decisiones para la
solución de problemas

Fuente: Tomado del Plan de carrera profesional del personal militar de la Fuerza Aérea (2017)

Etapa 2: Caracterización de competencias genéricas para el curso GAM

Para identificar las competencias más importantes a ser desarrolladas en el curso GAM, se inicia con la presentación de las competencias genéricas ya establecidas en el plan de carrera por la Fuerza Aérea Ecuatoriana, las mismas que son:

- Aplicación de los Derechos Humanos
- Capacidad administrativa
- Capacidad docente militar
- Capacidad psico- física combativa
- Liderar y trabajar en equipo
- Participación en condiciones de riesgo
- Promover el desarrollo nacional

Por consiguiente, se procede a seleccionar a los expertos, y para ello, se realiza las siguientes actividades:

- **Elaboración de la base de datos de especialistas**

El procedimiento inicia con una lista tentativa de expertos; quienes contestan diferentes criterios de selección, que posteriormente permiten desarrollar las diferentes etapas del proceso, con el fin de establecer los profesionales más idóneos para el desarrollo de la validación (Cuestas, 2000). A partir de la selección de expertos, que están inmersos en el ámbito de la milicia, se recolecta un listado de especialistas en un total de 21, que detalla la profesión, el grado militar y el cargo (ver anexo 6).

- **Aplicación del cuestionario de selección de expertos según su grado de experticia**

La selección de los expertos se realiza por medio de la aplicación de un cuestionario que mide el nivel motivación, influencia y grado de conocimiento (ver anexo 7), el

análisis de sus resultados se ejecuta por el método multicriterio explicado en el capítulo metodológico (ver anexo 8, 9, 10).

Por medio de la fórmula ($\alpha * m$) para determinar el número de especialista requerido para identificar las competencias genéricas en el curso, se obtuvo como resultado la cantidad de cinco especialistas, bajo los resultados de la siguiente formula:

$$\alpha \text{ (número determinado por el investigador (0,7-1))} * m \text{ (número de características a evaluar)} = \# \text{ de especialista a seleccionar}$$

$$0,7 * 7 = 4,9 = 5 \text{ especialista}$$

De los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta se refleja en la siguiente tabla 10.

Tabla 10.

Resultados del proceso para selección de los especialistas

Especialista	Kc	Ka	Cc= (Kc+Ka)/2
E1	0,80,8		0,8
E2	0,70,8		0,8
E3	0,81,0		0,9
E4	0,80,9		0,9
E5	0,91,0		1,0
E6	0,90,8		0,9
E7	0,81,0		0,9
E8	0,91,0		1,0
E9	0,70,8		0,8
E10	0,80,9		0,9
E11	0,80,9		0,9
E12	0,81,0		0,9
E13	0,70,8		0,8
E14	0,80,9		0,9
E15	11,0		1,0
E16	0,70,8		0,8
E17	0,71,0		0,9
E18	11,0		1,0
E19	10,8		0,9
E20	0,10,9		0,5
E21	0,90,8		0,9

Fuente: elaboración propia

Se obtuvo el coeficiente de argumentación (ka) de la valoración del especialista; con respecto al coeficiente de conocimiento (kc) se indica que los puntajes menores de 1 no son tomados en cuenta, a partir del cual se seleccionan los especialistas más idóneos, se eligen los valores más altos.

En la siguiente tabla se demuestran las respuestas de los especialistas y el orden en que fueron seleccionados según el coeficiente de competencia (cc) obtenido en el orden de mayor a menor. De los 21 especialistas, solo 5 poseen conocimiento sólido sobre las competencias (E5, E8, E15, E18, E19).

Tabla 11.

Coeficiente de competencia de especialista

Coeficiente de competencia de especialista			
Orden de respuesta		Orden de mayor a menor	
Especialista	Cc	Especialista	Cc
E1	0,8	E5	1
E2	0,8	E8	1
E3	0,9	E15	1
E4	0,9	E18	1
E5	1	E19	1
E6	0,9	E3	0,9
E7	0,9	E4	0,9
E8	1	E6	0,9
E9	0,8	E7	0,9
E10	0,9	E10	0,9
E11	0,9	E11	0,9
E12	0,9	E12	0,9
E13	0,8	E14	0,9
E14	0,9	E17	0,9
E15	1	E21	0,9
E16	0,8	E1	0,8
E17	0,9	E2	0,8
E18	1	E9	0,8
E19	1	E13	0,8
E20	0,5	E16	0,8
E21	0,9	E20	0,5

Fuente: elaboración propia

Por consiguiente, se exponen los resultados del nivel de motivación e interés de los especialistas para la colaboración en el tema de investigación, a continuación, se muestran las respuestas del cuestionario aplicado:

Se considera que la siguiente valoración:

- (1) No estoy en absoluto de acuerdo con este enunciado.
- (2) Estoy en desacuerdo con este enunciado.
- (3) No estoy de acuerdo, ni tampoco en desacuerdo con este enunciado.
- (4) Estoy de acuerdo con este enunciado.
- (5) Estoy muy de acuerdo con este enunciado.

Tabla 12.

Resultados de nivel de motivación e interés de los especialistas

Especialista	Me motiva el tema objeto de investigación	Pueden obtener mi ayuda en esta investigación cuando lo necesiten.	Me resulta agradable participar en esta investigación	Me resulta interesante esta investigación	Me resulta provechosa esta investigación	Motivación del experto
E1	2	2	3	3	1	2,2
E2	3	2	4	4	3	3,2
E3	5	3	4	4	4	4
E4	3	4	3	3	3	3,2
E5	2	2	2	2	2	2
E6	3	3	4	3	4	3,4
E7	5	4	5	5	5	4,8
E8	5	5	5	5	5	5
E9	3	3	3	3	5	3,4
E10	5	5	5	5	5	5
E11	5	5	5	5	5	5
E12	5	5	5	5	5	5
E13	5	4	5	4	5	4,6
E14	5	5	5	5	5	5
E15	5	5	5	5	5	5
E16	4	4	4	4	4	4
E17	5	5	5	5	5	5
E18	5	5	5	5	5	5
E19	4	4	3	3	3	3,4
E20	0	5	5	5	5	4
E21	3	3	3	3	3	3

Fuente: elaboración propia

Acorde a los resultados del coeficiente de competencia, el grado de motivación y la selección de los especialistas se seleccionaron cinco individuos para determinar las competencias, es importante indicar que los nombres de los especialistas se visualizan en el anexo 14, ver tabla 13.

Tabla 13.

Especialistas elegidos para la determinación de competencias

N°	Especialista	Cc	Nivel de motivación
1	E5	1	5
2	E8	1	5
3	E15	1	3,4
4	E18	1	3,2
5	E19	1	3

Fuente: elaboración propia

Identificación de las competencias genéricas

Para la identificación de las competencias se elabora un listado de 7 competencias genéricas determinadas en el plan de carrera especificado por la Fuerza Aérea Ecuatoriana, los cuales son:

- Aplicación de los Derechos Humanos
- Capacidad Docente Militar
- Capacidad Administrativa
- Capacidad psico-combativa
- Liderar y trabajar en equipo
- Participación en condiciones de riesgo
- Promover el desarrollo nacional

Los especialistas asignaran el valor 0 o 1 a cada competencia, en la cual el valor 1 tiene un valor porcentual a 20%, que, sumado los valores alcanza el porcentaje total del 100%, ver tabla 16.

Tabla 14.*Competencias genéricas aceptadas por los especialistas*

Competencia	Aplicación de los Derechos Humanos	Capacidad Docente Militar	Capacidad Administrativa	Capacidad psicomcombativa	Liderar y trabajar en equipo	Participación en condiciones de riesgo	Promover el desarrollo nacional
E1	0	0	0	0	1	0	0
E2	0	1	1	0	1	0	1
E3	0	1	1	0	1	0	1
E4	1	1	1	0	1	0	1
E5	1	1	1	1	1	1	1
Frecuencia	40%	80%	80%	20%	100%	20%	80%

Fuente: elaboración propia

Una vez identificado las competencias más relevantes a ser tomadas en cuenta para el sistema de evaluación se procede a verificar el nivel de concordancia que posee los especialistas con las competencias genéricas, para lo cual, se utiliza el coeficiente Kendall para la medición del nivel de concordancia que tienen los expertos, el valor de W oscila entre 0 y 1, 1 significa una concordancia total y el valor de 0 un desacuerdo total. La tendencia a 1 es lo deseado, se realiza nuevas rondas si en la primera no es alcanzada la significación en la concordancia” (Escobar & Cuervo, 2018, p. 32). Este método se utiliza durante el procesamiento estadístico de las rondas de los expertos en la selección de las competencias para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

Para Martínez y González (2018) el coeficiente Kendall requiere de los siguientes elementos para su cálculo:

Mediante esta fórmula se determina el coeficiente de Kendall:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} * K^2 (N^3 - N) - K \sum T}$$

Dónde:

S = (sumatoria de las desviaciones observadas de la media R_j);

k = (número de especialistas=5);

N = (número de competencias=7)

Tabla 15.

Rango promedio de Prueba W de Kendall

	Rango promedio
Aplicación de los Derechos Humanos	3,30
Capacidad Docente Militar	4,70
Capacidad Administrativa	4,70
Capacidad psico-combativa	2,60
Liderar y trabajar en equipo	5,40
Participación en condiciones de riesgo	2,60
Promover el desarrollo nacional	4,70

Fuente: Resultados de la ronda grado de importancia en el programa SPSS

Tabla 16.

Prueba W de Kendall

Estadísticos de prueba	
N	5
W de Kendall ^a	,560
Chi-cuadrado	16,800
gl	6
Sig. asintótica	,010
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Fuente: Resultados ronda grado de importancia en el programa SPSS

El resultado del coeficiente de Kendall W, para el curso es de 0.560, aproximado a 1, lo que significa que existe un grado moderado de nivel de concordancia entre los expertos.

Nivel de importancia de las competencias

Por medio del cuestionario (ver anexo 15) enviado a los especialistas seleccionados, se observa que cuatro de las competencias han sido seleccionadas con un alto grado de importancia (valor 1 = alto nivel de importancia); sin embargo,

es significativo recalcar que todas las competencias genéricas son importantes a ser desarrolladas en los estudiantes del curso GAM.

Tabla 17:

Respuestas consolidadas de los especialistas sobre el grado de importancia

Competencia	Aplicación de los Derechos Humanos	Capacidad Docente Militar	Capacidad Administrativa	Capacidad psico-combativa	Liderar y trabajar en equipo	Participación en condiciones de riesgo	Promover el desarrollo nacional
E1	1	1	1	1	1	2	1
E2	2	1	1	1	1	2	1
E3	3	1	1	1	1	1	1
E4	2	1	1	2	1	1	1
E5	2	1	1	1	1	1	1

Fuente: elaboración propia

Por medio de las respuestas de los especialistas, se verifica que las competencias con mayor nivel de importancia son: Capacidad Docente Militar, Capacidad Administrativa, Liderar y trabajar en equipo, y Promover el desarrollo nacional, competencias genéricas que son consideradas relevantes a ser desarrolladas en los estudiantes del curso.

En este sentido, también, se utilizó el coeficiente Kendall para la medición del nivel de concordancia que tienen los expertos:

Tabla 18.

Rango promedio de Prueba W de Kendall

Competencias	Rango promedio
Aplicación de los Derechos Humanos	6,10
Capacidad Docente Militar	3,30
Capacidad Administrativa	3,30
Capacidad psico-combativa	4,00
Liderar y trabajar en equipo	3,30
Participación en condiciones de riesgo	4,70
Promover el desarrollo nacional	3,30

Fuente: Resultados de la ronda grado de importancia en el programa SPSS

Tabla 19.

Prueba W de Kendall

Estadísticos de prueba	
N	5
W de Kendall ^a	,516
Chi-cuadrado	15,474
gl	6
Sig. asintótica	,017
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

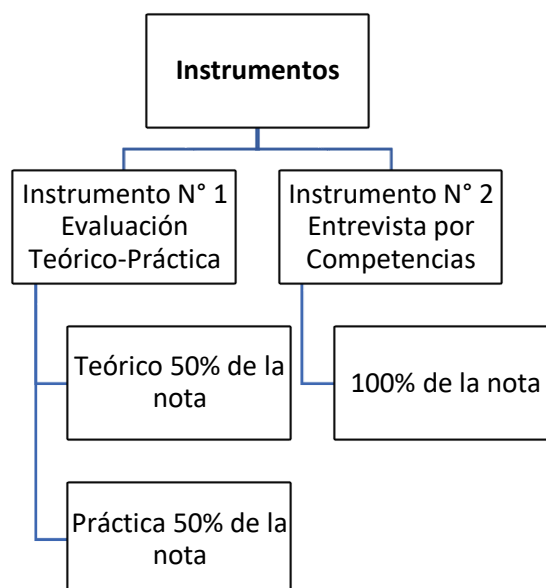
Fuente: Resultados ronda grado de importancia en el programa SPSS

Con base al resultado del coeficiente de Kendall W, para el curso es de 0.516, aproximado a 1, lo que significa que existe un grado moderado de nivel de concordancia entre los expertos.

Etapas 3: Construcción de instrumentos de evaluación

La construcción de los instrumentos de evaluación se basa en las competencias evaluadas por los expertos. Está conformado por tres tipos de instrumentos: una evaluación teórico-práctica, entrevistas por competencias y seguimiento de logros por competencias, cada uno tiene su respectivo porcentaje de ponderación que permite determinar la aprobación del curso, ver figura 4.

En el nuevo proceso de evaluación se estructuran tres instrumentos donde se realizan preguntas de conocimiento teórico, acompañados de un caso práctico con preguntas de repuestas abiertas.

Figura 6.*Estructura de los instrumentos*

Fuente: elaboración propia

A continuación, se describe cada uno de los instrumentos de evaluación a ser desarrollados:

Instrumento No. 1: Prueba de conocimiento teórico-práctico

El objetivo de este instrumento es valorar la adquisición teórica de las competencias genéricas indispensables para la aprobación del curso de Gerencia Administrativa Militar. En el caso de este instrumento, la ponderación total de la prueba es de 20 puntos; donde todos los miembros del curso GAM, rinden esta prueba como parte del proceso de aprobación. El formato se detalla en Anexo 16.1.

En relación al caso práctico es un instrumento denominado Prueba de conocimiento teórico-práctico, en el cual se plantea un posible suceso con cuatro interrogantes que son resueltas con conocimientos teóricos en el curso GAM y la experiencia adquirida a través de los entrenamientos del curso; este tipo de prueba no es

considerada en el proceso de evaluación actual; que se plantea como una propuesta que permite evidenciar la adquisición de las competencias.

El objetivo del caso práctico es valorar la adquisición práctica de las competencias genéricas indispensables para la aprobación del curso de Gerencia Administrativa Militar. La ponderación total de la prueba es de 20 puntos; la resolución del caso corresponde al 50% de la calificación que unido al otro 50% de la prueba teórica hacen un total del 100% de la prueba. Es considerada esta ponderación acorde a los lineamientos preestablecidos por la institución.

Instrumento No. 2: Encuesta por competencias

Este instrumento, está direccionado a identificar el desarrollo de las competencias genéricas alcanzadas por los estudiantes militares que realizan el curso GAM. Se les realiza a los alumnos que aprobaron el curso de ascenso GAM pues con ellos evalúa de mejor manera las competencias.

Encuesta por competencia dirigida al estudiante

A partir de las preguntas realizadas, se obtienen las reacciones o comportamientos que la persona encuestada presenta ante un suceso o evento descrito; para determinar el nivel de dominio de las competencias genéricas desarrolladas en el curso de Gerencia Administrativa Militar; con lo que, se identifica si el militar encuestado cuenta con las competencias requeridas, ver anexo 16.2. La encuesta está conformada por cinco preguntas estructuradas y la escala Likert mostrada en la siguiente tabla 20.

Tabla 20.*Valoración de la encuesta por competencia dirigida al estudiante*

Criterio	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Pregunta 1					
Pregunta 2					
Pregunta 3					
Pregunta 4					
Pregunta 5					

Fuente: Tomado del Modelo educativo de las Fuerzas Armadas (2018)

Entrevista por competencia dirigida al docente

La entrevista por competencias dirigida al docente está conformada por 5 preguntas abiertas sobre sino como logra a través del proceso de enseñanza-aprendizaje el dominio de las competencias genéricas por parte del estudiante militar: Aplicación de los Derechos Humanos, Capacidad administrativa, Capacidad docente militar, Capacidad psico- física combativa y Liderar y trabajar en equipo, ver anexo 16.3.

La evaluación de la entrevista por competencia dirigida al docente, se realiza con la aplicación de los valores escalares y el procedimiento establecido en el modelo educativo de las Fuerzas Armadas, para ello se establece la siguiente rúbrica de evaluación, descrita en la tabla 21; la misma que permite establecer el nivel de relación generado por las respuestas emitidas por el entrevistado. La rúbrica, es analizada y llenada por el entrevistador, quien es asignado previamente por el encargado del curso GAM, para lo cual se considera la aplicación y dominio tanto de los conocimientos teóricos y prácticos del docente.

Tabla 21.*Valoración de la entrevista por competencia dirigida al docente*

Criterio	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Pregunta 1					
Pregunta 2					
Pregunta 3					
Pregunta 4					
Pregunta 5					

Fuente: Tomado del Modelo educativo de las Fuerzas Armadas (2018)

Entrevista por competencia dirigida al compañero

La entrevista por competencia dirigida al compañero está conformada por 5 preguntas abiertas relacionadas al dominio de las competencias del compañero: Aplicación de los Derechos Humanos, Capacidad administrativa, Capacidad docente militar, Capacidad psico- física combativa y Liderar y trabajar en equipo. Es importante resaltar que, la selección del compañero a quien se entrevista para realizar el contraste de datos mantiene una relación empática con el entrevistado, para no afectar el juicio que ofrece, ver formato de la entrevista, ver anexo 16.4

La evaluación de la entrevista por competencia para el compañero se realiza con la aplicación de los valores escalares y el procedimiento establecido en el modelo educativo de las Fuerzas Armadas, para ello se establece la siguiente rúbrica de evaluación, descrita en la tabla 24; la misma que permite establecer el nivel de concordancia generado de acuerdo a las respuestas emitidas por el entrevistado.

La rúbrica, es analizada y llenada por el entrevistador, el cual considera la aplicación y dominio tanto de los conocimientos teóricos y prácticos del entrevistado.

Tabla 22.*Valoración de la entrevista por competencia dirigida al compañero*

Criterio	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Pregunta 1					
Pregunta 2					
Pregunta 3					
Pregunta 4					
Pregunta 5					

Fuente: Tomado a partir del Modelo educativo de las Fuerzas Armadas (2018)

Etapas 4: Desarrollo de la evaluación

Evaluación al finalizar del curso GAM

El proceso de evaluación se lleva a cabo en función de los instrumentos descritos, en donde se evalúa a los participantes sobre las competencias adquiridas; estos instrumentos permiten obtener el valor de coincidencia, para luego establecer el estándar de calidad (EC) mediante la calificación obtenida por instrumento aplicado. Es importante indicar que, los instrumentos se aplicaran al finalizar el curso GAM, que, como se indicó anteriormente, permite evaluar las competencias genéricas adquiridas por los estudiantes.

Etapas 5: Seguimiento del desarrollo de competencias

El seguimiento de competencias es la quinta etapa direccionada a realizar un levantamiento de información sobre el empleo de las competencias genéricas del curso GAM en las actividades que desarrollan los estudiantes; por ello, se aplica únicamente a aquellos militares que hayan aprobado el mencionado curso.

La aplicación de este seguimiento se realiza partir del sexto mes, una vez culminado y aprobado el curso, y para ello, se desarrolla un cronograma de visitas, el mismo que tiene como característica la flexibilidad y adaptabilidad de acuerdo a las funciones de los militares.

El seguimiento es posterior a la culminación del curso, no tiene ponderación, pero si permite establecer un plan de acción en el caso de presentarse inconsistencia, durante su ejecución se realizan los correctivos pertinentes. El objetivo del seguimiento es analizar la aplicación de las competencias genéricas desarrolladas en el curso de Gerencia Administrativa Militar en el ámbito profesional.

El procedimiento para el seguimiento es el siguiente:

- Identificar a los estudiantes que aprobaron el curso de ascenso GAM (es importante indicar que no se toma en consideración a los alumnos reprobados porque, aquellos no cumplen con el requisito de ser un estudiante aprobado).
- Determinar la ubicación y función laboral de los miembros militares que aprobaron el curso.
- Desarrollar un cronograma de visitas a los miembros militares que aprobaron el curso.
- Las respuestas obtenidas, no son valoradas cuantitativamente; sin embargo, es la base para establecer un análisis cualitativo, que se pasó al desarrollo de un informe de logro y plan de acción de ser necesario. Cuestionario formato (ver anexo 16.5)
- Generar informe de logro; con la siguiente estructura:
 - Análisis de la valoración de las competencias
 - Conclusiones
 - Recomendaciones

Este informe es elaborado por el delegado (personas asignadas con anterioridad para realizar el levantamiento de la información del curso GAM) para el levantamiento de información, esto queda a consideración de las autoridades pertinentes.

- Desarrollar el plan de acción; con la siguiente estructura:
- Actividades
- Meta u objetivo
- Temporalidad
- Materiales o recursos
- Responsable

3.3 Validación de la propuesta

Se desarrolla la validación por criterio de expertos que utiliza el método Delphy, como un procedimiento que utiliza a un grupo de expertos para el análisis una cierta estructura documental. Estos expertos son especialistas internos o externos. El método Delphy no posee una estructura rígida, simplemente sigue una determinada secuencia de un procedimiento flexibilidad para satisfacer las necesidades de la situación.

El criterio de expertos permite consultar un conjunto de jueces para validar la propuesta, sustentado en sus conocimientos, investigaciones, experiencia, estudios bibliográficos, etc. El proceso empieza al enviar la propuesta a los posibles expertos con una explicación breve sobre los objetivos del trabajo y los resultados, que se desean obtener. Los pasos son los siguientes:

- Confeccionar un listado inicial de personas posibles de cumplir los requisitos para ser expertos en la materia analizar. Es importante indicar que, se utiliza la misma base de datos de los especialistas que participaron en la caracterización de las competencias genéricas.
2. Realizar una valoración sobre el nivel de experiencia que poseen, se evalúa de esta forma los niveles de conocimientos que poseen sobre la materia. Una vez obtenido los valores del Coeficiente de Conocimiento (Kc) y el Coeficiente de Argumentación (Ka) se procede a obtener el valor del Coeficiente de Competencia (cc) que finalmente es el coeficiente que determina en realidad que experto se toma en consideración para trabajar en esta investigación (ver anexo 11).

Posteriormente obtenido los resultados se valoran de la manera siguiente:

- $0,8 < K < 1,0$ Coeficiente de Competencia Alto
- $0,5 < K < 0,8$ Coeficiente de Competencia Medio
- $K < 0,5$ Coeficiente de Competencia Bajo

Para ser elegido experto evaluador de la propuesta alcanza una competencia alta, no obstante, valoran si utiliza expertos de competencia media, pero nunca se utiliza expertos de competencia baja. Entre los expertos con coeficiente de competencia alta existen 4 expertos con coeficiente alto (ver anexo 11).

3. La elección de especialistas, se procede después de obtener las respuestas de los especialistas, y con la ayuda del cálculo descrito anteriormente se identifican a los expertos. Para conocer la cantidad de especialistas a seleccionar se procede, mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha * m = \# \text{ de especialista a seleccionar}$$

Donde:

α = un número determinado por el investigador (0,7-1)

m = número de características, que se van a evaluar (en este caso son 5 etapas, que se compone la propuesta)

$$\alpha * m = \# \text{ de especialista a seleccionar}$$

$$0,7 * 5 = 3,5 = 4 \text{ especialista}$$

Acorde a los cálculos realizados se escogen a 4 especialistas de que poseen coeficiente de competencia alta. Con base a ello se identifica a los siguientes expertos

Tabla 23.*Expertos*

	Nombre	Coficiente de competencia alto	de Profesión	Grado Militar	Cargo	Años experiencia en el área
1	Manuel Veas	1,0	Ingeniero Ambiental	Suboficial segundo	Supervisor Dpto. SIN	26
2	Luis Avilés	1,0	Militar	Suboficial	Supervisor Dpto. SIN	26
3	Santiago Castro	1,0	Militar	Cabo Primero	Encargado del subproceso de experimentación de doctrina militar del COED	12
4	Guachi Enrique	9,0	Instructor Militar	Suboficial segundo	Supervisor	28

Fuente: elaboración propia

Es importante mencionar, que se utilizó una plantilla de juicio de expertos establecido y adaptado de Escobar y Cuervo (2008, p. 37). Acorde al informe individual del juicio de expertos (ver anexo 17, 18) se pudo verificar que la propuesta presentada como “sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”, cumple de forma positiva con todos los criterios de evaluación, puesto que, los expertos indican que la propuesta tiene suficiente información que sustenta su desarrollo y estructura, como las diferentes etapas que conforman el sistema de evaluación.

En este sentido, los expertos manifiestan que la aplicabilidad de la propuesta es aceptable y viable, como cada una de las etapas los instrumentos de evaluación a aplicar. De la misma manera, la claridad de la estructura, la información teórica y aplicación de la propuesta es entendible y adecuada para cumplir los objetivos planteados en el mismo sistema de evaluación. Además, se verifica que el contenido de la propuesta tiene coherencia, asimismo, su estructura, las fases que la componen y los instrumentos a aplicar.

En cuanto a la flexibilidad del contenido de la propuesta, se identifica que, la metodología de aplicación se adapta a las necesidades o requerimientos de donde se aplique; es decir, que el sistema de evaluación se adapta a cualquier curso de formación militar; y, por último, los expertos indican que la propuesta juntamente con su contenido es relevante para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM. Finalmente, es importante indicar que la valoración de cada experto es visible en el anexo 18. La totalidad de los expertos, es decir el 100%, califican la propuesta en un nivel alto de cumplimiento con los criterios de valoración.

CONCLUSIONES

De la presente investigación se concluye que:

- Los referentes teóricos acerca de las competencias profesionales en el ámbito militar, y específicamente sobre las competencias genéricas y el sistema de evaluación por competencias para profesionales; permite ampliar los conocimientos teóricos con respecto al tema planteado en esta investigación; además, se concluye que, las competencias son esenciales en la formación de los militares.
- Las principales falencias detectada en los instrumentos de evaluación empleados en el curso GAM, es la inexactitud de la escala numérica utilizada, la cual se acompaña por un conjunto de actitudes y acciones que impiden determinar con exactitud el nivel de dominio que adquieren los alumnos militares sobre las competencias genéricas; además, no existe un sistema de seguimiento que permita identificar la adquisición de las competencias profesionales del curso “Gerencia Administrativa Militar”, el proceso termina con la aprobación y ascenso de los estudiantes militares.
- El sistema de evaluación por competencias propuesto tiene como propósito evaluar las competencias profesionales genéricas adquiridas o perfeccionadas durante el curso y en la aplicación del ejercicio profesional; está compuesto por cinco etapas que son: el diagnóstico inicial de las competencias genéricas, caracterización de las competencias genéricas más importantes para el curso GAM, la construcción de instrumentos de evaluación, desarrollo de la evaluación y el seguimiento del desarrollo de competencias, etapas que permitieron determinar un apropiado sistema de evaluación.

RECOMENDACIONES

Es recomendable:

- Dar a conocer el diseño de un sistema de evaluación de competencias militares para el curso “Gerencia Administrativa Militar” a toda la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Aplicar los instrumentos de evaluación propuestos en este trabajo para conocer el nivel de dominio que adquieren los alumnos militares sobre las competencias profesionales del curso “Gerencia Administrativa Militar”.
- Dar fiel cumplimiento a uno de los instrumentos, que se encuentran en el nuevo sistema de evaluación, como es el instrumento 3 Seguimiento de Competencias, que ayuda a determinar las competencias profesionales de los militares en el ámbito social y profesional una vez finalizado el curso.

BIBLIOGRAFÍA

- Artola, M., & Macías, J. (2002). *Procedimiento para la selección de expertos desde la perspectiva multicriterio*. Matanzas, Cuba: Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos.
- Basco, A., De Azevedo, B., Harraca, M., & Kersner, S. (2020). *América Latina en movimiento. Competencias y habilidades en la Cuarta Revolución Industrial*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda. Obtenido de <http://bit.ly/2pZielO>
- Berrocoso, J. V., Domínguez, F. I., & Sánchez, M. R. (2012). *Modelos de Evaluación por Competencias a través de un Sistema de Gestión de Aprendizaje*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie60a03.pdf> Monográfico:
- Caballero, J., Cuba, A., & González, J. (2016). *Propuesta de lineamientos para la Evaluación del Desempeño de Oficiales del Ejército de Perú*. Lima: Universidad del Pacífico. Escuela de Postgrado.
- Caizaluisa, V. (2017). *La reconversión laboral, en el desarrollo personal y profesional de los oficiales de la fuerza aérea ecuatoriana FAE. Tesis de Maestría en Educación Superior*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <https://bit.ly/2RwilcT>
- Cuadra, D., Castro, P., & Juliá, M. (2018). Tres saberes en la formación profesional por competencias: integración de teorías subjetivas, profesionales y científicas. *Formación universitaria*, 11(5), 19-30.
- Cuestas, A. (2000). Gestión de Competencias y Compensación Laboral. *Universidad Tecnológica de La Habana (ISPJAE)*, 1-125.

Echeverría, B., & Martínez, P. (2018). Revolución 4.0, Competencias, Educación y Orientación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 4-34. Obtenido de <https://bit.ly/2T1YoLt>

Escobar, J., & Cuervo, Á. (2018). Validez De Contenido Y Juicio De Expertos: Una Aproximación A Su Utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36. Retrieved from <https://bit.ly/2S6TY5z>

Fuerza Aérea Ecuatoriana. (2018). *Modelo Educativo-Evaluación Integral*. Quito.

Fuerza Aérea Ecuatorina. (2020). *Cusro de Gerencia Adminsitrativa Militar*. Quito: Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Fuerzas Armadas Colombiana. (2019). *Plan Estratégico Del Sistema Educativo De Las Fuerzas Armadas*. Colombia: Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas –SEFA.

Fuerzas Armadas del Ecuador. (Abril de 2021). *Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas*. Obtenido de <file:///C:/Users/Marco%20Vallejo/Downloads/Modelo%20Educativo%20de%20FFAA%202021.pdf>

Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Redalyc*, 21(10), 83-106.

Gómez, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55. Obtenido de <https://bit.ly/3f023SE>

Granjales, A., Serrano, E., & Hahn, C. (2013). Los Métodos Y Procesos Multicriterio Para La Evaluación. *Scielo*, 36, 285-306.

Gutiérrez, L., Narváez, M., & Teneda, V. (2019). La formación militar desde el enfoque por competencias: caso tecnología superior en ciencias militares.

- Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa. Vol. IV, No. 8, 107-114.*
Retrieved from <https://bit.ly/3waCeVs>
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio , P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL. Recuperado el 27 de noviembre de 2019, de <http://bit.ly/33sGGjA>
- Lizano, S. (2017). *La administración por procesos y su incidencia en la gestión de calidad bajo la norma ISO 9001-2015 en la Fuerza Aérea Ecuatoriana durante el período 2014-2015. Tesis de Maestría en Gestión de Proyectos Socio Productivos*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <https://bit.ly/2S3rNV8>
- López. (2018). El método Delphi en la investigación actual en educación: una revisión teórica y metodológica. *Educacion XX1*, 21(1), 17-40. Obtenido de <https://bit.ly/33UQ81Z>
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 20, núm. 1 (enero-abril), 311-322. Obtenido de <https://bit.ly/2QLQyEp>
- López, S. (2019). El modelo de competencias en educación superior, análisis, funcionalidad e importancia. *Acta Educativa*, 21(1), 28-32. Obtenido de <https://bit.ly/2T1YOI1>
- Mamani, O. I. (2019). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. . *SINCRETISMO*, 1(1), 35-42.
- Martínez, J. (2012). *La formación de competencia experta en instructores militares en educación virtual dentro del sistema educativo militar* . México D.F: Tecnológico de Monterrey.

- Martínez, P., & González, N. (2018). El dominio de competencias transversales. *Scielo*, 21(1), 231-261. Obtenido de <https://bit.ly/3oAe9F1>
- Martínez, R. F. (2018). Herramientas para la evaluación de las competencias profesionales. *Revista del laboratorio clínico*, 11(2), 93-96. Obtenido de <https://bit.ly/3hB5HE1>
- Martinez, R., & Rodriguez, E. (2015). Manual de Metodología de la Investigación. Retrieved noviembre 27, 2019, from <http://bit.ly/2ruibp6>
- Ministerio de Defensa del Ecuador. (2019). *Fuerzas Armadas e Institutos de la Defensa*. Obtenido de <https://bit.ly/3v1FvpR>
- Modelo Educativo . (2018). *Planificación académica en el Sistema de Educación Militar*. Quito: Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas. (2018). *Modelo Educativo*. Quito.
- Muñoz, D., & Araya, D. (2017). Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. *Educação e Pesquisa*, 43(4), 1073-1086. Obtenido de <https://bit.ly/341ZatT>
- Palacios, J. (2015). *Propuesta de diseño del modelo de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador en el ámbito de competencias comportamentales. Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://bit.ly/2S3rNV8>
- Penido, A., Kalil, S., & Mei, E. (2020). Democracia y educación: notas sobre la enseñanza militar en Argentina y Brasil. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 68, 4309.

- Pérez, C. (2018). Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación. Volumen 16, Número 18 (Diciembre)*, 57-74. Obtenido de <https://bit.ly/3hCJrcL>
- Pinto, L. (2017). *Análisis del Sistema de Educación Militar para oficiales y suboficiales del Ejército Nacional, desde la Escuela de Armas y Servicios, a la transformación del ejército en el contexto del posconflicto*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Plan de carrera profesional del personal militar de la Fuerza Aérea. (2017). *Dirección General del Talento Humano*. Quito: Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Planificación académica en el Sistema de Educación Militar. (2018). *Modelo Educativo*. Quito: Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Ramos, R. D. (2018). . Las competencias profesionales específicas en la formación de los especialistas en Medicina General Integral. *Educación Médica Superior*, 32(1), 130-140. Obtenido de <https://bit.ly/3weBJK6>
- Rekalde, I., Vizcarra, M. T., & Macazaga, A. M. (2014). La Observación Como Estrategia De Investigación Para Construir Contextos De Aprendizaje Y Fomentar Procesos Participativos. *Redalyc*, 17(1), 201-2020. Obtenido de <https://bit.ly/3whIWZT>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Rev. Arch Med Camagüey Vol. 23*, 159-164. Obtenido de <https://bit.ly/3owBAiG>
- Salcines, I. G. (2018). *Validación de la escala de autopercepción de competencias transversales y profesionales de estudiantes de educación superior*. Obtenido de profesorado: <https://bit.ly/2RrSdzG>

Salgado, A. (2017). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Scielo*, 13(1), 71-78. Obtenido de <https://bit.ly/3u3Ms8x>

Sánchez, R. A. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-184. Obtenido de <https://bit.ly/3orowuV>

Sánchez, V. (2020). Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario. *Revista de docencia universitaria*, 18(1), 19-46.

Tancara, C. (2019). La Investigación Documental. *Revistas Bolivanas*, 94. Recuperado el 14 de diciembre de 2019, de <http://bit.ly/38y54DS>

Tejada, J., & Ruiz, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales: retos e implicaciones. *Educación XX1*, vol. 19, núm. 1, 17-37. Obtenido de <https://bit.ly/3oAZjhG>

UNESCO. (2017). *Formación de competencias profesionales*. Obtenido de <https://bit.ly/3iDTv5p>

Vásquez Hidalgo, I. (2016). Tipos de estudio y métodos de investigación. *Redalyc*, 1. Recuperado el 2 de enero de 2020, de <http://bit.ly/2ZNe4Bj>

ANEXOS

Anexo 1: Informe de desarrollo XLI curso GAM



FUERZA AÉREA
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR AEROESPACIAL
ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTÉCNICOS

INFORME

S/N

Guayaquil, 25 de noviembre de 2020

PARA: Señor Teniente Esp. Avç. Santiago Remache López
OFICIAL DE EDUCACIÓN DE LA EPAE

ASUNTO: Novedades en desarrollo del XLI Curso de Gerencia Administrativa Militar.

1. ANTECEDENTES:

- Plan General de Enseñanza 2020
- Directiva Interna Nro. BY-D-2020-004-O PARA NORMAR LA EJECUCIÓN DE LOS CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO DE LA ACADEMIA DE GUERRA AÉREA Y ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTÉCNICOS, A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA VIRTUAL DEL COED, DEBIDO A LA EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL.
- Directiva General Nro. FA-BY-D-f-2020-007-O de fecha 03 de Julio de 2020 del señor Comandante General de la Fuerza Aérea.

2. DESARROLLO:

En cumplimiento a la Directiva General Nro. FA-BY-D-f-2020-007-O, la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos, planificó el XLI curso de Gerencia Administrativa Militar, de modo virtual, esto demandó que tanto el personal de docentes y alumnos, estén capacitados en el manejo y uso de la plataforma COED; sin embargo, se pudo observar que el personal de docentes presente problemas para el manejo y uso de referida plataforma, así como el personal de alumnos que no recibió ninguna capacitación, causando varios inconvenientes para el desarrollo del curso de perfeccionamiento.

El curso de Gerencia Administrativa Militar, está direccionado para perfeccionamiento del sargento primero a fin de que alcance un nivel de desempeño óptimo exigido en el perfil profesional para el grado de suboficial, el mismo que es el Nivel 4, Asistencia en coordinación y Planificación, que corresponde a un grado de competencia donde el suboficial debe colaborar en la supervisión y control para el cumplimiento de los objetivos planificados, realización de predicciones y solución de problemas para el logro de las metas institucionales. Esto demanda que el alumno del GAM debe desarrollar habilidades y destrezas en administración, mando y liderazgo; sin embargo, a pesar de la experiencia de la mayoría del personal de sargentos primeros, existen ciertos casos que por las funciones

propias de su especialidad o porque se les encomiendan otras funciones, tienen poca experiencia en administración, mando y liderazgo, siendo importante fortalecer el módulo de Mando y Liderazgo, aumentando las horas de clase en Liderazgo militar; asimismo, aumentar las horas en el módulo de Administración de Recursos; esto con la intención de que se planifiquen más actividades prácticas en estos contenidos, para que el sargento primero alumno militar alcance la excelencia.

El XLI curso del GAM se está llevando a cabo desde los diferentes repartos donde el personal de alumnos se encontraba asignados orgánicamente, excepto el personal que se estaba asignado en unidades fuera de la Fuerza Aérea, ya que están recibiendo las clases en la EPAE. Durante el desarrollo del curso bajo esta modalidad no se ha recibido visita alguna por parte de la EPAE, a los repartos donde se encuentran los alumnos, para que se verifiquen novedades en cuanto a las condiciones en que se están recibiendo las clases virtuales, referente a infraestructura e internet.

Se pudo evidenciar que ciertas preguntas de las evaluaciones de la Actividad Integradora individual del segundo y tercer módulo desarrolladas en la plataforma virtual del COED, no fueron estructuradas conforme a los contenidos estudiados durante las clases o no fueron planteadas de manera clara, las mismas que causaron confusión al momento de seleccionar la respuesta correcta, lo que conllevó al personal de alumnos militares a caer en errores. y por consiguiente obtener bajas calificaciones en referidas evaluaciones.

Ciertos temas de los contenidos imprescindibles explicados y analizados por los señores docentes en las áreas de conocimiento estudiadas, no coincidían o no estaban estandarizados para todos los paralelos; por tal razón, no todos los alumnos del GAM de los diferentes paralelos, se encontraban con un mismo nivel académico y poder rendir de manera óptima las evaluaciones de las actividades integradoras individuales de los módulos estudiados, en vista que tenían varios vacíos o la información impartida por los docentes no estaba estandarizada; por ejemplo:

En el área de conocimiento de Disciplina Militar, la señorita docente Capitán Gladys López, explicó al paralelo "A", que el cambio de guardia en un reparto militar lo autoriza el Departamento de Talento Humano, conforme lo estipula la Regulación General Nro. FA-BX-A3-2020-001-R; sin embargo, en otros paralelos no se explicó de esta manera referido tema; por esta razón, la pregunta relacionada con este tema y planteada en la evaluación individual del módulo de Mando y Liderazgo, fue contestada erradamente por el personal de alumnos.

3. CONCLUSIONES:

- a. El personal de docentes tuvo inconveniente para el uso de la plataforma COED, asimismo el personal de alumnos no recibió ninguna capacitación para el uso y manejo, causando varias complicaciones, especialmente en las evaluaciones de la Actividad Integradora individual.
- b. El curso GAM está direccionado para perfeccionar al sargento primero en las competencias del suboficial, debiendo el alumno del GAM desarrollar habilidades y destrezas en administración, mando y liderazgo, para que alcance un nivel de desempeño óptimo en el cumplimiento de las funciones encomendadas, por lo que es importante fortalecer el módulo de Mando y Liderazgo aumentando las horas de clase en Liderazgo militar; asimismo, las hora clases en el módulo Administración de Recursos. Con el propósito de que se planifiquen más actividades prácticas en estos contenidos.

- c. No se ha recibido visita a los repartos donde se encuentran los alumnos del XLI curso GAM, por parte de la EPAE, con el propósito de que se verifiquen novedades en cuanto a las condiciones en que se están recibiendo las clases virtuales, referente a infraestructura e internet.
- d. Ciertas preguntas de las evaluaciones de la Actividad Integradora individual del segundo y tercer módulo, que se realizaron por medio en la plataforma virtual del COED, no fueron planteadas de manera clara, conforme a los temas estudiados y analizados en clases, causando confusión e indecisión al seleccionar la respuesta correcta, lo que provocó al personal de alumnos caer en errores.
- e. En algunos casos los temas impartidos por los señores docentes no estaban estandarizados para todos los paralelos, por lo que los alumnos no se encontraban en un mismo nivel académico para rendir las diferentes evaluaciones.

4. RECOMENDACIONES:

- a. Capacitar al personal de docentes y alumnos militares en el manejo y uso de la plataforma virtual del COED, así como al personal de la EPAE que la administra.
- b. Fortalecer el módulo de Mando y Liderazgo, aumentando las horas clases de Liderazgo militar, asimismo aumentar las horas clases en el módulo Administración de Recursos, a fin de que se planifiquen más actividades prácticas en estos contenidos para que el alumno del GAM desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en administración, mando y liderazgo, de esta manera alcanzar la excelencia.
- c. Planificar visitas a los repartos donde se encuentran los alumnos del XLI curso GAM, a fin de verificar las condiciones en que están recibiendo las clases virtuales y si hubiere novedades realizar las coordinaciones necesarias para solventarlas.
- d. Planificar las evaluaciones que se realizan en la plataforma COED, con preguntas claras y conforme a los temas que se estudian en las clases.
- e. Impartir los temas e información de los contenidos imprescindibles de manera unificada a todos los paralelos, con el propósito de que todos los alumnos tengan el mismo nivel académico al momento de las evaluaciones.



José de la Cruz Carranza
Sargento primero Téc. Avc.
COMANDANTE DEL XLI CURSO DE GERENCIA ADMINISTRATIVA MILITAR

Anexo 2: Notas finales del curso GAM periodo junio – diciembre 2019

		CURSO: XL GERENCIA ADMINISTRATIVA MILITAR				PERIODO ACADÉMICO: 28-JUNIO-19 AL 15-DICIEMBRE-19							
DATOS INFORMATIVOS				Total Horas Académicas: 670				PONDERACIÓN 27%	PIC	COEVALUACIÓN	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	FIRMA
ORD.	PARALELO	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	Módulo I	Módulo II	Módulo III	Módulo IV						
				DOCENCIA MILITAR	MANDO / LIDERAZGO	OF.S. MILITARES	AUM. DE RECURSOS	TOTAL					
1	D	SGO.P.	SARAGUANO RUIZ WALTER GIOVANNY	19,801	19,650	19,445	20,000	19,565	18,076	18,393	19,375	1	
2	D	SGO.P.	CAJAMARCA TOA PANTA MARCO ROLANDO	19,923	19,950	19,243	20,000	19,549	17,898	19,048	19,346	2	
3	D	SGO.P.	RUIZ HENALCÁZAR WASHINGTON GIOVANNY	20,000	19,480	19,310	20,000	19,517	17,962	18,031	19,321	3	
4	D	SGO.P.	ESPINOSA MIRANDA LUIS RODOLFO	19,265	19,950	19,333	20,000	19,505	17,620	18,999	19,288	4	
5	B	SGO.P.	CARDENAS PINEDA JORGE EDUARDO	20,000	19,500	19,030	20,000	19,358	18,077	18,689	19,235	5	
6	D	SGO.P.	ERAZO LLAMATEU VILA CESAR MARCELO	19,678	19,950	19,175	20,000	19,475	17,541	18,710	19,235	6	
7	B	SGO.P.	CABARCANGO IRIAGO JUAN GABRIEL	20,000	19,500	19,240	19,400	19,416	17,647	18,913	19,169	7	
8	D	SGO.P.	GARCÓN CHANGUÁN MILTON HOMERO	19,678	19,430	19,340	19,400	19,412	17,507	18,810	19,177	8	
9	C	SGO.P.	MORÁN ZAMBRANO MARCO ANTONIO	20,000	20,000	19,040	19,400	19,366	18,034	14,788	19,177	9	
10	B	SGO.P.	EMBAQUINGO RODRIGUEZ FERNANDO RODRIGO	20,000	19,000	19,363	19,400	19,366	17,686	18,731	19,161	10	
11	D	SGO.P.	NAVARRO RODRIGUEZ WILLINGTON JAVIER	19,755	19,950	19,093	19,400	19,372	17,721	17,917	19,159	11	
12	D	SGO.P.	CHICO MORAN FRANKLIN ELISON	20,000	19,480	19,310	19,600	19,362	17,404	18,989	19,151	12	
13	A	SGO.P.	MERINO BARRIGA VICTOR HUGO	19,755	20,000	18,920	19,400	19,282	18,175	18,889	19,145	13	
14	D	SGO.P.	ESTREDA PULGAR EDISON FABRICIO	19,923	19,950	19,265	19,600	19,427	17,109	18,938	19,144	14	
15	B	SGO.P.	PANCO MONTE NEGRO GALO MARCELO	19,678	19,375	19,386	19,400	19,242	18,322	19,048	19,130	15	
16	D	SGO.P.	BAÑO CASTRO VICTOR HUGO	19,755	19,950	19,168	19,400	19,415	16,997	18,048	19,121	16	
17	D	SGO.P.	CEVALLOS TORO FRANKLIN GALO	19,755	19,180	19,205	19,400	19,302	17,948	18,914	19,100	17	
18	E	SGO.P.	VERA BARZOLA JOSE LUIS	19,128	19,840	19,240	19,600	19,247	18,078	18,492	19,009	18	
19	E	SGO.P.	VELAZCO RAMOS DIEGO DEFILO	19,611	18,920	19,240	19,400	19,258	17,988	18,537	19,088	19	
20	E	SGO.P.	ORTIZ AMORES FERNANDO PAUL	19,128	19,710	19,246	19,600	19,260	17,738	18,572	19,070	20	
21	D	SGO.P.	RODASTORAL JAZIER EDUARDO	20,000	19,950	18,703	20,000	19,222	17,691	18,730	19,059	21	
22	B	SGO.P.	PRIETO QUEZADA MARIO ALONSO	19,510	18,750	19,153	20,000	19,279	17,867	18,443	19,058	22	
23	E	SGO.P.	CATOTA CHILLA FECTOR VINCIO	18,861	18,850	19,201	20,000	19,182	18,100	18,691	19,054	23	
24	D	SGO.P.	GALLIGOS VERA ALEX AUGUSTO	19,923	19,330	19,115	19,400	19,301	17,234	18,048	19,051	24	
25	E	SGO.P.	ORTUZA FIGUEROA WILMER AMILCAR	18,933	19,520	19,051	20,000	19,256	17,854	18,135	19,050	25	
26	E	SGO.P.	CASERERA GUEVARRA ANDRÉS SIGIFREDO	19,611	19,170	18,254	19,600	19,240	17,034	18,452	19,039	26	
27	D	SGO.P.	SALAS PANTELLO Y EGUERA ROBERTO	19,510	19,400	18,928	20,000	19,258	17,685	18,383	19,032	27	
28	E	SGO.P.	ALDASO CHEZA HENRY BOLIVAR	19,611	19,020	18,809	20,000	19,162	18,104	18,626	19,021	28	
29	D	SGO.P.	UYDIA CHAMORRO MARCO IVAN	18,639	19,650	19,108	19,400	19,176	17,928	18,175	19,016	29	
30	C	SGO.P.	JANEA LOPEZ WILLIAM PATRICK	19,203	19,700	18,823	20,000	19,162	17,971	18,671	19,014	30	
31	B	SGO.P.	TAPIA SUBIA WILLIAM MARCELO	19,922	19,250	19,034	20,000	19,336	18,681	18,433	19,008	31	
32	B	SGO.P.	GARCÍA LOPEZ ORGEL RAUL	20,000	18,870	19,295	19,000	19,268	17,067	18,572	18,897	32	
33	E	SGO.P.	GARCÉS AGUIAR RENE ROBERTO	19,361	19,560	19,080	19,600	19,163	17,788	18,728	18,903	33	
34	D	SGO.P.	QUISPE TOSCANI EDGAR RENE	18,775	19,800	19,070	19,400	19,182	17,602	18,167	18,901	34	
35	E	SGO.P.	PERALTA TRUJILLO MILTON HAYARDO	19,110	19,370	19,120	19,600	19,128	17,948	18,516	18,931	35	
36	D	SGO.P.	RAMOS RAMOS JUAN CARLOS	18,289	19,500	18,930	20,000	19,147	17,721	18,722	18,972	36	
37	B	SGO.P.	BASALTES MIGUEZ VICTOR JULIO	20,000	18,620	19,171	19,600	19,154	17,654	18,572	18,968	37	

38	B	SGOP.	PANCHI NUÑEZ FREDDY GUSTAVO	19,755	18,500	19,271	18,600	19,154	17,919	18,810	18,036	38	
39	A	SGOP.	NICOLA OLIVERA LUIS	19,300	18,875	18,988	19,400	19,059	18,158	19,266	18,054	39	
40	E	SGOP.	CANTOS GONZALEZ DENNY ARMANDO	10,881	19,110	19,134	20,000	19,187	17,298	19,730	18,052	40	
41	D	SGOP.	AVILES VASQUEZ LUIS FERNANDO	19,020	19,433	18,899	20,000	19,141	17,553	18,631	18,049	41	
42	E	SGOP.	GUAMUSHIS ANDRADE JUAN PABLO	19,110	19,230	18,958	19,400	19,082	17,998	19,048	18,048	42	
43	B	SGOP.	CASTRO ZAPATA EDISON ARMANDO	19,755	19,450	19,051	18,800	19,159	17,438	19,127	18,042	43	
44	E	SGOP.	VEAS ALCIVAR MANUEL DE JESUS	19,455	18,930	19,031	18,800	19,062	18,104	18,373	18,040	44	
45	C	SGOP.	PROAÑO BOHORQUEZ EDISSON RODRIGO	18,469	19,550	18,921	20,000	19,085	18,153	14,429	18,027	45	
46	E	SGOP.	GONZALEZ FLORES MANOLO IVAN	18,877	19,020	19,123	18,800	19,034	18,147	18,810	18,025	46	
47	D	SGOP.	NICOLA AVILA LUIS ARTURO	19,510	19,143	18,951	18,800	19,059	17,951	18,780	18,023	47	
48	D	SGOP.	ALBAN CHANCO EDWIN FABIAN	17,887	19,800	19,128	19,400	19,102	17,813	18,989	18,022	48	
49	B	SGOP.	TACURI SANCHEZ DEIRAIN ARTURO	18,954	18,500	19,204	20,000	19,135	17,355	18,889	18,010	49	
50	D	SGOP.	RAMOS FONSECA DOLIVAR ORLANDO	18,041	19,850	18,896	20,000	19,081	17,721	18,550	18,013	50	
51	D	SGOP.	JIMENEZ SALINAS PATRICIO FERNANDO	18,454	18,133	19,244	18,800	18,585	17,755	18,814	18,024	51	
52	B	SGOP.	MONTALVAN GALVEZ INOCENCIO ALBERTO	18,510	19,125	19,054	19,400	19,171	18,857	18,510	18,038	52	
53	E	SGOP.	DEFAS MIGUEL ANGEL	18,355	19,230	18,871	20,000	19,077	17,488	18,810	18,034	53	
54	C	SGOP.	LOACHAMIN SUNTAXI JUAN FRANCISCO	19,823	19,700	18,521	20,000	19,095	17,553	14,766	18,033	54	
55	E	SGOP.	PILATAGIS PULLOQUINGA EDGAR RODRIGO	18,201	19,075	19,201	18,800	18,990	18,001	18,135	18,074	55	
56	E	SGOP.	ERAZO FJELANTALA HONNY SANTIAGO	18,455	19,530	18,820	19,400	18,991	17,982	19,127	18,071	56	
57	E	SGOP.	NAVARRO CAIZA LUIS FERNANDO	18,203	18,810	19,213	19,400	19,019	17,759	18,238	18,030	57	
58	D	SGOP.	SALAZAR CEVALLOS HUGO FERNANDO	19,755	18,850	18,530	19,400	19,036	17,454	18,851	18,038	58	
59	D	SGOP.	YOAPANTA FLORES ANGELO ROBERTO	20,000	19,030	18,880	19,400	19,109	18,957	17,801	18,040	59	
60	E	SGOP.	PROAÑO ENRIQUETA JUAN CARLOS	18,905	18,830	19,091	18,800	18,365	17,898	18,790	18,035	60	
61	A	SGOP.	LAYEDRA OSORIO JOSE LUIS	19,485	19,030	18,800	18,800	18,939	18,052	18,880	18,032	61	
62	A	SGOP.	GUANCLUISA DOMINA MIGUEL ANGEL	19,044	18,830	18,800	19,880	18,340	17,939	19,760	18,031	62	
63	B	SGOP.	CUADRADO SANTOS OSCAR OSWALDO	18,755	18,275	18,961	19,400	19,023	17,428	18,794	18,029	63	
64	B	SGOP.	MIRANDA AVILA CARLOS JAVIER	19,199	17,025	19,258	18,800	18,914	17,816	18,889	18,032	64	
65	D	SGOP.	LARA CARRASCO GASTON ALDIX	20,000	18,230	18,941	18,800	18,959	17,490	18,890	18,078	65	
66	B	SGOP.	GUAMA IRLA EDISON JAVIER	19,689	17,125	19,360	19,400	19,025	18,955	18,254	18,139	66	
67	E	SGOP.	ZHINDON SALTOS GONZALO GELIOMIO	18,611	19,075	18,780	19,400	18,387	17,836	18,365	18,050	67	
68	E	SGOP.	RAMIREZ INDIQUINGO EDUARDO JAVIER	18,611	18,600	18,820	19,400	18,393	17,729	18,360	18,048	68	
69	E	SGOP.	ROJAS ROSALES MANUEL AGUSTIN	19,110	18,025	18,800	18,800	18,911	17,578	18,314	18,045	69	
70	C	SGOP.	RAMIREZ LOPEZ BERGID WILLIAM	20,000	18,035	18,720	19,400	18,963	17,393	14,548	18,030	70	
71	E	SGOP.	MAYA ARIAS ABIME GUSTAVO	18,763	19,230	18,450	20,000	18,804	17,732	18,810	18,076	71	
72	B	SGOP.	CORDOVA JAJA HERRAN SANTIAGO	19,199	20,000	18,801	18,800	18,953	18,349	18,933	18,040	72	
73	A	SGOP.	ABARCA ALDEAN WILFRIDO MANUEL	18,689	17,500	18,981	19,400	18,717	17,935	18,720	18,026	73	
74	C	SGOP.	ANCHALA IRIQUINGA CARLOS ALBERTO	19,769	20,000	17,881	20,000	18,759	17,921	18,370	18,019	74	
75	E	SGOP.	FLORES CHILUSA NELSON FABIAN	18,881	19,230	18,289	20,000	18,720	17,841	19,045	18,018	75	
76	B	SGOP.	CARVAJAL CEJON KLEVER ALFREDO	19,755	17,075	18,794	18,800	18,774	17,448	18,314	18,011	76	
77	C	SGOP.	BURAY GARCES PABLO CESAR	19,433	18,830	18,888	20,000	18,302	17,919	14,827	18,037	77	
78	C	SGOP.	TUSA MIRENA EDISON DAVID	19,280	18,950	18,378	18,800	18,310	17,148	18,318	18,029	78	
79	A	SGOP.	MOSQUERA KILENAS JONNY PATRICIO	18,883	17,730	18,850	18,800	18,359	18,090	18,730	18,032	79	
80	C	SGOP.	LAICA IPALES MANUEL GUILLERMO	18,035	18,220	18,770	19,400	18,917	18,038	18,570	18,039	80	
81	E	SGOP.	IMBAQUINGO FERNANDEZ SEGUNDO RAFAEL	18,124	18,830	18,800	18,800	18,483	17,927	19,009	18,034	81	
82	A	SGOP.	ESPINOZA MONTON DIEGO RODOLFO	19,455	17,875	18,808	19,400	18,339	18,992	18,880	18,032	82	

38	B	SGOP.	PANCHI NUÑEZ FREDDY GUSTAVO	19,755	18,500	19,271	18,600	19,154	17,919	18,810	18,036	38	
39	A	SGOP.	NICOLA OLIVERA LUIS	19,300	18,875	19,581	19,400	19,059	18,158	19,266	18,054	39	
40	E	SGOP.	CANTOS GONZALEZ DENNY ARMANDO	19,881	19,110	19,134	20,000	19,187	17,298	19,730	18,052	40	
41	D	SGOP.	AVILES VASQUEZ LUIS FERNANDO	19,020	19,433	18,891	20,000	19,141	17,553	18,631	18,049	41	
42	E	SGOP.	GUAMUSHIS ANDRADE JUAN PABLO	19,110	19,230	18,951	19,400	19,082	17,398	19,048	18,048	42	
43	B	SGOP.	CASTRO ZAPATA EDSON ARMANDO	19,755	19,250	19,051	18,800	19,159	17,438	19,127	18,042	43	
44	E	SGOP.	VEAS ALCIVAR MANUEL DE JESUS	19,455	18,930	19,031	18,800	19,062	18,104	18,373	18,040	44	
45	C	SGOP.	PROAÑO BOHORQUEZ EDISON RODRIGO	19,469	19,550	18,921	20,000	19,085	18,153	14,429	18,027	45	
46	E	SGOP.	GONZALEZ FLORES MANOLO IVAN	18,877	19,020	19,121	18,800	19,034	18,147	18,810	18,025	46	
47	D	SGOP.	NICOLA AVILA LUIS ARTURO	19,510	19,143	18,951	18,800	19,059	17,951	18,780	18,023	47	
48	D	SGOP.	ALBAN CHANCO EDWIN FABIAN	17,887	19,800	19,121	19,400	19,102	17,813	18,989	18,022	48	
49	B	SGOP.	TACURI SANCHEZ DEIRAIN ARTURO	18,954	18,500	19,201	20,000	19,135	17,355	18,881	18,010	49	
50	D	SGOP.	RAMOS FONSECA DOLIVAR ORLANDO	18,041	19,850	18,891	20,000	19,081	17,721	18,550	18,013	50	
51	D	SGOP.	JIMENEZ SALINAS PATRICIO FERNANDO	18,454	18,133	19,241	18,800	18,585	17,755	18,814	18,024	51	
52	B	SGOP.	MONTALVAN GALVEZ INOCENCIO ALBERTO	18,510	19,125	19,051	19,400	19,171	18,887	18,510	18,038	52	
53	E	SGOP.	DEFAS MIGUEL ANGEL	18,355	19,230	18,871	20,000	19,077	17,488	18,810	18,834	53	
54	C	SGOP.	LOACHAMIN SUNTAXI JUAN FRANCISCO	19,823	19,700	18,521	20,000	19,095	17,583	14,766	18,033	54	
55	E	SGOP.	PILATAGIS PULLOQUINGA EDGAR RODRIGO	18,201	19,075	19,201	18,800	18,990	18,001	18,135	18,074	55	
56	E	SGOP.	ERAZO FJELANTALA HONNY SANTIAGO	18,455	19,530	18,821	19,400	18,991	17,982	19,127	18,871	56	
57	E	SGOP.	NAVARRO CAIZA LUIS FERNANDO	18,203	18,810	19,211	19,400	19,019	17,759	18,238	18,890	57	
58	D	SGOP.	SALAZAR CEVALLOS HUGO FERNANDO	19,755	18,850	18,531	19,400	19,036	17,454	18,851	18,858	58	
59	D	SGOP.	YOAPANTA FLORES ANGELO ROBERTO	20,000	19,930	18,881	19,400	19,109	18,957	17,881	18,840	59	
60	E	SGOP.	PROAÑO ENRIQUETA JUAN CARLOS	18,955	18,830	19,091	18,800	18,365	17,398	18,790	18,835	60	
61	A	SGOP.	LAYEDRA OSORIO JOSE LUIS	19,485	19,030	18,800	18,800	18,939	18,052	18,888	18,832	61	
62	A	SGOP.	GUANCLUISA DOMINA MIGUEL ANGEL	19,044	18,830	18,801	19,880	18,340	17,899	19,760	18,831	62	
63	B	SGOP.	CUADRADO SANTOS OSCAR OSWALDO	18,755	18,275	18,961	19,400	19,023	17,428	18,794	18,829	63	
64	B	SGOP.	MIRANDA AVILA CARLOS JAVIER	19,199	17,025	19,251	18,800	18,314	17,816	18,888	18,732	64	
65	D	SGOP.	LARA CARRASCO GASTON ALEXIS	20,000	18,230	18,941	18,800	18,959	17,490	18,890	18,778	65	
66	B	SGOP.	GUAMA IRLA EDSON JAVIER	19,689	17,125	19,361	19,400	19,025	18,955	18,254	18,139	66	
67	E	SGOP.	ZHINDON SALTOS GONZALO GELIOMIO	18,611	19,075	18,781	19,400	18,387	17,836	18,365	18,750	67	
68	E	SGOP.	RAMIREZ INDIQUINGO EDUARDO JAVIER	18,611	18,600	18,821	19,400	18,393	17,729	18,360	18,748	68	
69	E	SGOP.	ROJAS ROSALES MANUEL AGUSTIN	19,110	18,825	18,801	18,800	18,911	17,578	18,314	18,745	69	
70	C	SGOP.	RAMIREZ LOPEZ BERGID WILLIAM	20,000	18,835	18,721	19,400	18,963	17,393	14,548	18,730	70	
71	E	SGOP.	MAYA ARIAS ABRAHAM GUSTAVO	18,763	19,230	18,451	20,000	18,804	17,732	18,810	18,876	71	
72	B	SGOP.	CORDOVA JAJA HERRAN SANTIAGO	19,199	20,000	18,801	18,800	18,953	18,349	18,933	18,840	72	
73	A	SGOP.	ABARCA ALDEAN WILFRIDO MANUEL	18,689	17,500	18,981	19,400	18,317	17,935	18,720	18,826	73	
74	C	SGOP.	ANCHALA IRIQUINGA CARLOS ALEJANDRO	19,769	20,000	17,881	20,000	18,759	17,921	18,370	18,819	74	
75	E	SGOP.	FLORES CHILUSA NELSON FABIAN	18,881	19,230	18,281	20,000	18,720	17,841	19,045	18,818	75	
76	B	SGOP.	CARVAJAL CEJON KLEVER ALFREDO	18,755	17,875	18,791	18,800	18,174	17,448	18,314	18,811	76	
77	C	SGOP.	BURAY GARCES PABLO CESAR	19,433	18,830	18,881	20,000	18,302	17,919	14,827	18,837	77	
78	C	SGOP.	TUSA MORENO EDISON DAVID	19,289	18,850	18,371	18,800	18,310	17,148	18,318	18,828	78	
79	A	SGOP.	MOSQUERA KILENAS JONNY PATRICIO	18,883	17,730	18,851	18,800	18,359	18,090	18,730	18,892	79	
80	C	SGOP.	LAICA IPALES MANUEL GUILLERMO	18,035	18,220	18,771	19,400	18,317	18,038	18,570	18,839	80	
81	E	SGOP.	IMBAQUINGO FERNANDEZ SEGUNDO RAFAEL	18,124	18,830	18,800	18,800	18,383	17,927	19,009	18,834	81	
82	A	SGOP.	ESPINOZA MORENO DIEGO RODOLFO	19,455	17,875	18,801	19,400	18,339	18,992	18,889	18,852	82	

04	C	SGOP.	MACIAS MORAN GEORGE GEORVANY	19,755	19,033	18,433	18,800	18,778	17,417	14,780	18,574	83	
04	C	SGOP.	FALCON ALLANICA CESAR GIOVANNI	18,998	18,753	18,380	20,000	18,710	17,969	14,586	18,557	84	
05	C	SGOP.	QUISQUINA FOLLODA RAFAEL EDUARDO	18,790	19,530	18,380	18,400	18,761	17,338	14,647	18,557	85	
06	C	SGOP.	VILLALTA FLORES WALTER VINICIO	17,733	18,428	18,651	18,800	18,998	17,371	18,387	18,538	86	
07	C	SGOP.	RODRIGUEZ QUINATOA TOMAS	19,525	18,700	17,950	20,000	18,714	17,562	14,354	18,531	87	
08	C	SGOP.	QUINCHIGUANICO CEPEDA JOSE TAYO	16,998	18,753	18,880	19,400	18,707	17,932	14,032	18,531	88	
09	B	SGOP.	CHANCHAY PERALTA DARWIN WILKINGTON	19,444	15,475	19,250	19,400	18,710	17,147	18,810	18,523	89	
09	D	SGOP.	RIVERA LOACHIANIN SYRON GUSTAVO	17,642	19,133	18,740	18,400	18,737	16,935	18,520	18,510	90	
09	D	SGOP.	TORRES CHAMBA PEDRO STALIN	17,642	19,433	18,370	18,400	18,976	18,076	18,691	18,517	91	
09	E	SGOP.	MOLINA TAPIA LUMBER ALEX	18,811	18,690	18,230	18,400	18,935	17,907	18,740	18,512	92	
09	F	SGOP.	BUTRON GARCIA DE PABLO ESTEBAN	19,510	19,230	18,210	18,400	18,780	18,845	14,810	18,500	93	
09	A	SGOP.	ALVAREZ CHILUISA VICTOR HUGO	20,000	18,475	18,610	18,400	18,598	17,762	18,234	18,434	94	
09	C	SGOP.	GUANIN MOROCHO ANGEL MARCELO	19,035	19,400	18,060	19,400	18,586	17,904	18,130	18,434	95	
09	C	SGOP.	MARTELLA TORO JOSE GUILLERMO	19,203	19,230	18,080	20,000	18,681	17,205	14,587	18,445	96	
09	D	SGOP.	WALA SALAZAR ROBERTO GUSTAVO	20,000	17,125	18,820	18,400	18,762	16,179	17,862	18,444	97	
09	E	SGOP.	MORA BALCAZAR ROBERTH ANTONIO	19,110	19,410	18,090	18,800	18,549	17,536	18,508	18,427	98	
09	C	SGOP.	LOPEZ VASQUEZ MARCO RENE	18,545	18,800	17,900	20,000	18,567	17,845	14,707	18,418	99	
09	A	SGOP.	TOLEDO PARRA WALUISCIO ALEJANDRO	18,565	18,500	18,410	18,800	18,192	17,854	18,207	18,416	100	
09	A	SGOP.	GUANAVISI LLORE WILFRIDO ARMANDO	18,392	17,600	18,750	18,400	18,170	17,916	18,901	18,430	101	
09	C	SGOP.	AYLA ZAQUINILLA GENRI ANIBAL	18,943	18,130	18,220	19,400	18,145	18,088	18,905	18,427	102	
09	C	SGOP.	TACO ALQUINZAR MANDO DANIEL	19,203	18,130	18,310	18,800	18,198	17,568	18,085	18,331	103	
09	C	SGOP.	GALVEZ VASQUEZ FRANKLIN EDUARDO	18,223	18,230	18,000	20,000	18,172	17,470	18,742	18,335	104	
09	D	SGOP.	VILLALVA CONTRERAS LEYTON MANUEL	18,296	18,500	18,220	18,800	18,318	17,168	18,090	18,352	105	
09	C	SGOP.	CARVAL YANEZ DE FORT ALEJANDRO	19,525	19,400	17,000	19,400	18,308	17,518	14,627	18,350	106	
09	B	SGOP.	FUENTES TORRES PEDRO VINICIO	18,954	18,275	19,100	18,800	18,376	16,972	18,842	18,350	107	
09	B	SGOP.	PASQUEL QUELPAZ ESTEBAN MAURICIO	19,510	18,250	18,800	18,800	18,438	17,595	17,677	18,349	108	
09	B	SGOP.	IMBAQUINGO IMBAQUINGO LUIS JORGE	19,064	15,900	18,070	19,000	18,184	17,928	18,828	18,346	109	
09	C	SGOP.	MUÑOZ PEREZ RICHARD HUMBERTO	18,055	18,133	18,518	19,400	18,487	17,832	14,486	18,345	110	
09	D	SGOP.	OLEAS CABREJA JORGE IVAN	18,331	19,350	18,080	19,400	18,318	17,078	18,145	18,342	111	
09	C	SGOP.	TULCAN CHANGUISA GONZALEZ GUSTAVO	18,280	18,003	18,390	18,800	18,497	17,110	18,056	18,320	112	
09	C	SGOP.	MIRANDA MONTAÑA JUPITER ISAAC	18,790	18,436	18,200	19,400	18,465	17,531	14,715	18,315	113	
09	A	SGOP.	MINANGO CAMPOVERDE GIOVANNI XAVIER	19,171	18,025	18,680	18,800	18,411	17,330	18,630	18,234	114	
09	D	SGOP.	PICO ASUAGUILLA FREDY ROBERTO	19,020	18,033	17,870	18,800	18,347	17,898	17,390	18,233	115	
09	B	SGOP.	GARCIA CARVALLO CARLOS YOVANNI	18,605	18,875	19,160	18,800	18,342	17,803	18,200	18,232	116	
09	A	SGOP.	MONTAÑA HUANCA WILSON OSWALDO	18,865	17,750	18,160	19,400	18,331	17,525	18,770	18,238	117	
09	C	SGOP.	ALVARADO ANDRADE MESIAS	18,454	18,453	18,054	19,400	18,332	17,182	18,986	18,230	118	
09	A	SGOP.	REYES TURAN JUAN CARLOS	18,493	18,250	18,690	18,800	18,214	17,547	18,090	18,142	119	
09	A	SGOP.	CHICAIZA NOTI EDWIN PATRICIO	18,393	17,625	17,890	19,400	18,148	17,741	18,980	18,127	120	
09	C	SGOP.	AVILA PABLO VICENTE	18,831	18,700	17,551	20,000	18,395	17,770	18,950	18,025	121	
09	B	SGOP.	BARRERA MONTAÑA WILHELMO MANNINGO	19,288	14,930	18,820	18,800	18,181	17,845	18,871	18,620	122	
09	B	SGOP.	GALLO FUSTILOS BYRON FABRIZO	19,188	18,125	18,800	18,800	18,393	15,218	18,750	18,015	123	
09	A	SGOP.	CANEDO VILLAGNES EDISON ORLANDO	17,291	15,825	18,800	18,800	18,394	17,435	18,556	18,011	124	
09	B	SGOP.	ZAMBRANO RIVERA JORGE HENRY	17,719	15,730	18,640	18,800	18,324	17,318	18,935	17,020	125	
09	E	SGOP.	LOPEZ MORENO ALEJOS ENRIQUE	18,861	18,925	17,070	18,800	17,947	17,518	18,286	17,812	126	
09	A	SGOP.	ARMAS CHICAIZA EDWIN JAVIER	18,620	17,000	17,590	18,800	17,331	17,581	18,375	17,834	127	

128	A	SGOP.	CUEVA BRICEÑO WILSON ALFREDO	17,866	15,750	17,984	18,800	17,984	17,534	18,834	17,678	128	
129	A	SGOP.	GUZMAN NUÑEZ MARLON EDISON	18,905	15,250	17,810	18,400	17,700	17,320	18,750	17,695	129	
130	A	SGOP.	VILLALVA TORRES EDISON FERNANDO	16,843	15,075	18,200	18,800	17,369	17,430	18,969	17,058	130	
131	A	SGOP.	ALVAREZ FLORES EDGAR PATRICIO	18,069	18,500	17,100	18,800	17,676	16,678	18,220	17,552	131	
132	A	SGOP.	ALBAN GALARZA EDWIN PATRICIO	18,765	15,000	17,570	18,800	17,324	17,550	18,314	17,930	132	
133	A	SGOP.	PANELUISA CHILE MILTON GUILLERMO	19,862	15,000	17,550	18,800	17,382	16,335	18,871	17,621	133	
134	A	SGOP.	FLORES ALVARADO RICHARD RAFAEL	17,206	14,875	16,010	18,400	17,322	16,943	16,722	17,435	134	
135	A	SGOP.	APUNTE VIVAS MICHAEL VINICIO	17,763	17,250	17,120	18,800	17,423	16,947	17,472	17,837	135	
136	A	SGOP.	GARCIA RAMIREZ IVAN ALBERTO	15,615	14,000	17,874	18,800	16,378	17,337	16,748	17,039	136	
137	A	SGOP.	IGUALOTUÑA TOPIANTA ARTURO TABIAN	17,443	14,000	17,145	18,800	16,934	17,247	16,041	16,008	137	
138	A	SGOP.	BOLIVAR GONZALEZ FARID	15,003	16,250	16,110	18,400	16,348	16,995	16,885	16,431	138	
139	A	SGOP.	TAPIA PARFARIEL MANUEL	14,673	14,875	15,050	18,800	15,989	17,455	19,064	18,128	139	

[Handwritten Signature]
 Erick Paragachi
 Mayor Tac. Av.
 JEFE DPTO. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN EPAE.



Anexo 3: Notas finales del curso GAM periodo junio – diciembre 2020



FUERZA AÉREA ECUATORIANA
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA FAE
ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTÉCNICOS



XLI CURSO GERENCIA ADMINISTRATIVA MILITAR 2020-B

ORD.	GRAD.	NOMBRES	RENDIMIENTO ACADÉMICO								COEVALUACIÓN 1%		PRODUCTO INTEGRADOR		NOTA FINAL	ANTIGÜEDAD	FIRMA DE CONFORMIDAD	
			MÓDULO 1 EDUCACIÓN MILITAR		MÓDULO 2 OPERACIONES MILITAR		MÓDULO 3 MANDO Y LIDERAZGO		MÓDULO 4 ADMINISTRACIÓN DE RECURSO		TOTAL RENDIMIENTO ACADÉMICO	TOTAL COEVALUACIÓN 1%	%	NOTA				%
			SUMA VERIFICADOR DORMADORA Y FINAL	COEFICIENTE MOD 1	SUMA VERIFICADOR DORMADORA Y FINAL	COEFICIENTE MOD 2	SUMA VERIFICADOR DORMADORA Y FINAL	COEFICIENTE MOD 3	SUMA VERIFICADOR DORMADORA Y FINAL	COEFICIENTE MOD 4								
1	SGOP	SANCHEZ VACAS CHRISTIAN HERNAN	19,061	3,668	18,945	3,39	19,41	3,7	19,81	8,68	17,298	17,857	0,179	19,344	1,9344	19,411		
2	SGOP	ABATA ABATA SEGUNDO GUILLERMO	19,381	3,73	18,786	3,36	19,19	3,66	19,75	8,654	17,266	18,155	0,182	18,689	1,8689	19,317		
3	SGOP	CLAUDIO PEREZ MARCO ANTONIO	18,82	3,622	18,637	3,33	19,6	3,74	19,67	8,619	17,186	15,665	0,157	18,731	1,8731	19,216		
4	SGOP	ZAMBRANO LOZADA PABLO VINICIO	19,003	3,657	19,235	3,44	18,38	3,51	19,8	8,675	17,154	16,697	0,167	18,54	1,854	19,175		
5	SGOP	MARTINEZ ZAMBRANO JESUS GIOVANNY	18,866	3,631	18,427	3,29	18,96	3,62	19,81	8,682	17,106	17,133	0,171	18,893	1,8893	19,167		
6	SGOP	TROYA MOGROVEJO FRANKLIN RAUL	18,706	3,6	18,672	3,34	18,99	3,62	19,76	8,659	17,103	17,034	0,17	18,926	1,8926	19,166		
7	SGOP	SANTANA AREOPAJA LUIS GIOVANNY	18,89	3,625	17,986	3,21	18,94	3,61	19,91	8,725	17,075	16,498	0,165	19,259	1,9259	19,166		
8	SGOP	VASQUEZ GARZON GONZALO EFRAIN	18,415	3,544	18,955	3	19,01	4	19,69	9	17,074	16,673	0,167	19,226	1,8226	19,164		
9	SGOP	SALAZAR GUEVARA RICHARD MANUEL	18,932	3,643	18,216	3,26	18,98	3,62	19,82	8,684	17,09	18,155	0,182	18,764	1,8764	19,147		
10	SGOP	GORDON PASQUEL MARCO ANTONIO	18,443	3,549	18,666	3,34	18,98	3,62	19,78	8,669	17,065	17,202	0,172	18,902	1,8902	19,127		
11	SGOP	QUINTEROS VASQUEZ PABLO DAVID	19,036	3,663	18,093	3,23	19,06	3,64	19,8	8,675	17,094	18,869	0,189	18,344	1,8344	19,117		
12	SGOP	GUACHI TITUANA GUIDO MARCELO	18,251	3,512	19,183	3,43	18,27	3,48	19,96	8,745	17,06	15,744	0,157	18,976	1,8976	19,116		
13	SGOP	NIQUINGA ANALUISA IVAN ROLANDO	19,038	3,664	18,157	3,25	18,76	3,58	19,81	8,68	17,059	17,5	0,175	18,527	1,8527	19,086		
14	SGOP	HERRERA SAMPEDRO FERNANDO	18,447	3,55	18,568	3,32	18,9	3,61	19,87	8,707	17,07	16,746	0,167	18,459	1,8459	19,084		
15	SGOP	PEREZ RUALES MARIO RUBEN	18,938	3,644	18,528	3,31	18,56	3,54	19,82	8,684	17,069	16,964	0,17	18,264	1,8264	19,065		
16	SGOP	PEÑA POZO MILTON ANDRE	19,004	3,627	18,171	3,25	18,03	3,44	19,84	8,694	16,944	17,304	0,173	19,27	1,927	19,044		
17	SGOP	NARANJO MESTANZA IVAN MARTIN	17,674	3,401	19,279	3,45	18,42	3,51	19,95	8,742	17,001	13,958	0,14	19,027	1,9027	19,043		
18	SGOP	GUAMAN CEDILLO JIMMY BLADIMIR	18,704	3,599	18,204	3,25	18,1	3,45	19,96	8,747	16,954	18,185	0,182	19,034	1,9034	19,04		
19	SGOP	GUERRERO CARAPAZ DARWIN ANDRES	18,704	3,599	18,189	3,25	18,28	3,49	19,93	8,732	16,97	19,256	0,193	18,667	1,8667	19,029		
20	SGOP	NUÑEZ FREIRE WILSON FERNANDO	19,049	3,666	18,082	3,23	18,49	3,53	19,95	8,739	17,054	16,439	0,164	17,957	1,7957	19,014		
21	SGOP	CISNERO FONSECA SEGUNDO LUIS	19,037	3,664	18,112	3,24	18,69	3,56	19,63	8,599	16,966	15,417	0,154	18,864	1,8864	19,007		
22	SGOP	BASANTES BAÑOS MARCO VINICIO	19,181	3,691	18,626	3,33	18,63	3,55	19,67	8,816	17,078	14,732	0,147	17,784	1,7744	19,004		
23	SGOP	CRUZ PAREDES DANIEL IVAN	18,032	3,481	18,866	3,37	18,66	3,56	19,67	8,619	16,937	15,059	0,151	19,145	1,9145	19,003		
24	SGOP	ONA MORENO ALEJANDRO PATRICIO	17,161	3,302	18,842	3,37	19,05	3,63	19,84	8,694	16,908	16,71	0,167	19,027	1,9027	18,978		
25	SGOP	ANDRANGO IMBAQUINGO EFRAIN GONZ.	19,455	3,744	18,290	3,27	18,13	3,46	19,51	8,547	16,925	14,361	0,144	18,94	1,894	18,963		
26	SGOP	VACA ALMEIDA JORGE WASHINGTON	17,919	3,448	18,239	3	18,97	4	19,73	9	16,883	18,691	0,187	18,876	1,8876	18,958		
27	SGOP	SIMBAÑA MAILA AGUSTIN DARWIN	16,99	3,27	19,021	3,4	19,21	3,66	19,7	8,63	16,876	17,946	0,179	19,004	1,9004	18,955		
28	SGOP	PALANCIOS ROLDAN JORGE ROLANDO	18,656	3,59	17,673	3,16	18,82	3,59	19,81	8,68	16,925	16,786	0,168	18,481	1,8481	18,941		
29	SGOP	ESCOBAR PASTE SEGUNDO DAVID	18,019	3,467	18,202	3,25	18,81	3,59	19,74	8,647	16,869	16,727	0,167	19,045	1,9045	18,941		
30	SGOP	CUSI LOGACHO NELSON ANIBAL	18,693	3,597	18,828	3,36	18,11	3,45	19,54	8,563	16,891	17,125	0,171	18,617	1,8617	18,934		
31	SGOP	ALBAN CAISA JUAN SANTIAGO	17,523	3,372	18,816	3,36	18,9	3,6	19,72	8,639	16,89	17,571	0,176	18,305	1,8305	18,896		
32	SGOP	MOLINA QUITSHPE EDISON JAVIER	19,45	3,745	17,99	3,21	18,36	3,5	19,41	8,502	16,878	15,288	0,153	18,602	1,8602	18,891		
33	SGOP	PORTILLA POZO JULIO CESAR	18,43	3,547	18,47	3,3	18,89	3,41	19,78	8,666	16,843	17,113	0,171	18,554	1,8554	18,87		
34	SGOP	VELASQUEZ TRUJILLO GUIDO HERNAN	19,304	3,522	18,325	3,27	17,7	3,38	19,82	8,685	16,784	15,01	0,15	19,351	1,9351	18,869		
35	SGOP	LOPEZ PEREZ SERGIO PATRICIO	18,523	3,565	18,501	3,312	17,82	3,404	19,77	8,661	16,848	16,369	0,164	18,535	1,8535	18,865		
36	SGOP	MINA MORALES JUAN CARLOS	17,201	3,310	17,711	3,170	19,41	3,707	19,88	8,709	16,810	17,452	0,175	18,763	1,8763	18,861		
37	SGOP	RIOS BUSTOS CRISTIAN EDUARDO	18,178	3,498	18,306	3,277	18,38	3,511	19,75	8,652	16,846	16,558	0,166	18,387	1,8387	18,850		
38	SGOP	MALDONADO VELEZ JOSE EDUARDO	18,061	3,476	18,441	3,301	18,8	3,591	19,39	8,495	16,780	17,119	0,171	18,914	1,8914	18,843		
39	SGOP	FREIRE CADTRO JAVIER ALEXANDER	17,098	3,291	19,153	3,428	18,7	3,572	19,66	8,613	16,813	17,073	0,171	18,479	1,8479	18,832		

40	SGOP	NOBOA HERNANDEZ GONZALO JAVIER	17,545	3,377	18,609	3,331	18,18	3,472	19,92	8,727	16,818	15,982	0,160	18,490	1,849	18,827	
41	SGOP	ANDRADE TERAN RAUL ROMAN	17,392	3,347	19,24	3,444	18,41	3,516	19,65	8,609	16,827	16,339	0,163	18,301	1,8301	18,821	
42	SGOP	DE LA CRUZ CARRANZA JOSE ESTALIN	17,985	3,461	18,157	3,250	18,44	3,522	19,65	8,609	16,761	18,018	0,180	18,767	1,8767	18,818	
43	SGOP	PEÑA LEMA FRANKLIN VINICIO	18,095	3,482	17,545	3,141	18,77	3,585	19,82	8,683	16,804	17,667	0,177	18,297	1,8297	18,810	
44	SGOP	DAVILA OROZCO SANTO TOBIAS	17,411	3,351	18,957	3,393	18,23	3,482	19,65	8,609	16,754	15,804	0,158	18,951	1,8951	18,808	
45	SGOP	MOREANO SAMANIEGO MILTON ROLANDO	18,404	3,542	18,455	3,303	18,21	3,478	19,41	8,504	16,748	16,994	0,170	18,864	1,8864	18,805	
46	SGOP	GALARRAGA PONCE FRANKLIN CLIMACO	18,713	3,601	17,412	3,117	18,28	3,491	19,78	8,666	16,790	16,448	0,164	18,449	1,8449	18,799	
47	SGOP	TAMAYO YANEZ EDISON ORLANDO	18,111	3,485	18,596	3,329	18,27	3,490	19,62	8,596	16,812	17,153	0,172	18,155	1,8155	18,799	
48	SGOP	PILLA CUNALATA GILBER EDUARDO	17,945	3,454	18,069	3,234	18,48	3,530	19,78	8,666	16,796	14,375	0,144	18,516	1,8516	18,792	
49	SGOP	CHUSPA TELENCHANA RENE RAMIRO	18,928	3,643	17,812	3,188	17,82	3,404	19,66	8,613	16,767	17,223	0,172	18,346	1,8346	18,774	
50	SGOP	RIVERA NAVARRETE GUILLERMO FABIAN	18,178	3,498	18,177	3,254	18,48	3,530	19,48	8,534	16,738	17,659	0,177	18,464	1,8464	18,761	
51	SGOP	PINARGOTE ZUPLAGUINCHA HOLGER	18,178	3,498	17,664	3,162	18,59	3,551	19,71	8,635	16,766	17,262	0,173	18,111	1,8111	18,749	
52	SGOP	REINOSO LEMA WILMER FABIAN	18,146	3,492	18,012	3,224	18,62	3,556	19,7	8,631	16,816	17,024	0,170	17,625	1,7625	18,748	
53	SGOP	MONTALUISA AGUAYO LUIS IVAN	19,139	3,683	17,979	3,218	18,57	3,547	19,1	8,368	16,739	15,006	0,150	18,486	1,8486	18,737	
54	SGOP	LEON CAIZA	18,214	3,505	17,995	3,221	18,63	3,558	19,52	8,552	16,756	15,169	0,152	18,286	1,8286	18,737	
55	SGOP	YUMISACA SHILQUIINGA MIGUEL	17,033	3,278	18,792	3,264	18,2	3,476	19,81	8,679	16,719	15,982	0,160	18,422	1,8422	18,721	
56	SGOP	CHUNILLO CANDO EDGAR	17,801	3,426	18,653	3,339	18,22	3,480	19,7	8,631	16,790	17,143	0,171	17,548	1,7548	18,716	
57	SGOP	GONZALEZ ORTIZ JORGE	17,439	3,356	18,43	3,299	17,76	3,392	19,82	8,683	16,663	17,798	0,178	18,667	1,8667	18,707	
58	SGOP	ALMEIDA ORTEGA DANIEL	17,257	3,321	18,569	3,234	18,06	3,449	19,51	8,547	16,580	14,951	0,150	19,306	1,9306	18,661	
59	SGOP	GARCIA APUNTES DARWIN	17,461	3,360	17,278	3,093	18,66	3,564	19,66	8,613	16,572	16,401	0,164	19,242	1,9242	18,660	
60	SGOP	LANIZ ACURIA ROOSEVELT	15,725	3,026	18,352	3,285	18,86	3,602	19,88	8,709	16,566	15,704	0,157	19,342	1,9342	18,657	
61	SGOP	AREVALO BENAVIDES JONNY	16,897	3,252	17,44	3,122	18,57	3,547	19,92	8,727	16,589	15,445	0,154	18,823	1,8823	18,625	
62	SGOP	LAGLA LAGLA NELSON	18,818	3,622	18,458	3,304	17,58	3,358	19,56	8,569	16,770	16,31	0,163	16,902	1,6902	18,623	
63	SGOP	MORENO CHILLAGANA ANGEL	17,846	3,434	17,595	3,150	17,75	3,390	19,66	8,613	16,536	19,227	0,192	18,930	1,893	18,621	
64	SGOP	SALAZAR HERRERA HUMBERTO	16,179	3,114	18,054	3,232	18,59	3,551	19,8	8,674	16,520	16,608	0,166	19,218	1,9218	18,608	
65	SGOP	CHALA GARZON OSCAR	18,697	3,598	17,633	3,156	17,29	3,302	19,65	8,609	16,604	17,589	0,176	18,251	1,8251	18,605	
66	SGOP	GUAYASAMIN IZA EDISON	17,276	3,325	16,546	2,962	19,12	3,652	19,83	8,688	16,570	15,268	0,153	18,760	1,876	18,599	
67	SGOP	ARROBA QUINACELA BYRON	17,021	3,276	18,414	3,296	17,88	3,415	19,75	8,652	16,582	15,349	0,153	18,615	1,8615	18,597	
68	SGOP	TOAPANTA FLORES EDGAR	16,75	3,224	17,521	3,136	18,64	3,560	19,81	8,679	16,546	15,25	0,153	18,968	1,8968	18,596	
69	SGOP	UQUILLAS SUBIA AMRCELO	18,835	3,625	17,401	3,115	17,51	3,344	19,57	8,574	16,597	16,161	0,162	18,127	1,8127	18,572	
70	SGOP	ROBALINO MORALES DIEGO	16,899	3,252	17,97	3,217	17,92	3,423	19,8	8,674	16,514	17,619	0,176	18,759	1,8759	18,566	
71	SGOP	VACA ALMEIDA JORGE	16,801	3,233	18,123	3,244	17,97	3,432	19,73	8,644	16,501	17,976	0,180	18,822	1,8822	18,563	
72	SGOP	GODOY SANCHEZ GUILLERMO	17,306	3,331	17,111	3,063	18,17	3,470	19,88	8,709	16,522	17,277	0,173	18,659	1,8659	18,561	
73	SGOP	MENDOZA MORALES DIEGO	16,901	3,253	17,619	3,154	18,23	3,482	19,77	8,661	16,500	17,113	0,171	18,802	1,8802	18,551	
74	SGOP	TIRADO MURILLO SERGIO	15,625	3,007	18,503	3,312	18,63	3,558	19,78	8,666	16,497	18,066	0,181	18,725	1,8725	18,550	
75	SGOP	GUAMIALAMA YAZAN JOSE	18,143	3,492	16,965	3,037	17,66	3,373	19,78	8,666	16,517	17,798	0,178	18,443	1,8443	18,540	
76	SGOP	ALBUJA GUALOTUÑA MARCO	18,571	3,574	17,235	3,085	17,68	3,377	19,46	8,525	16,513	15,649	0,156	18,673	1,8673	18,537	
77	SGOP	CHILUISA ACHIG JAIME	17,937	3,452	17,063	3,054	18,68	3,568	19,76	8,657	16,663	17,776	0,178	16,948	1,6948	18,536	
78	SGOP	PEÑAFIEL BATALLAS JUAN	17,46	3,360	17,518	3,136	17,92	3,423	19,82	8,683	16,546	15,709	0,157	17,981	1,7981	18,501	
79	SGOP	VENEGAS DURAN TARSICIO	18,324	3,526	17,266	3,091	19,44	3,713	18,75	8,214	16,495	16,816	0,168	18,375	1,8375	18,501	
80	SGOP	ZAVALA GAVIDIA MARCO ANTONIO	17,449	3,358	17,650	3,15	17,24	3,29	19,81	8,681	16,447	14,732	0,147	19,052	1,9051	18,499	
81	SGOP	GARCIA LOMAS KLEVER DAMIAN	16,980	3,268	18,420	3,29	17,44	3,33	19,73	8,647	16,493	15,903	0,159	18,469	1,8469	18,499	
82	SGOP	OROZCO MATA LUIS JAVIER	17,746	3,415	16,533	2,95	18,10	3,45	19,77	8,664	16,451	16,310	0,163	18,737	1,8737	18,488	
83	SGOP	GUSQUI ECHEVERRIA LUIS ROBERTO	17,504	3,368	18,189	3,25	17,52	3,34	19,40	8,5	16,429	17,401	0,174	18,767	1,8767	18,48	
84	SGOP	AGUILAR ALVAREZ FREDY LENIN	17,051	3,281	15,997	2,86	18,87	3,6	19,82	8,685	16,396	16,131	0,161	19,118	1,9118	18,469	
85	SGOP	CAIZA SINCHIGUANO PAUL FABIÁN	17,361	3,341	18,444	3,3	16,96	3,24	19,65	8,611	16,450	16,171	0,162	18,519	1,8519	18,463	
86	SGOP	PINEDA HERRERA FRANKLIN PATRICIO	16,462	3,168	18,546	3,31	17,61	3,36	19,75	8,655	16,461	13,562	0,136	18,520	1,852	18,449	
87	SGOP	AVILA REYES FRANCISCO JAVIER	16,696	3,213	17,97	3,21	17,65	3,37	19,75	8,651	16,413	16,072	0,161	18,715	1,8715	18,446	
88	SGOP	GUAMAN JIMENEZ LUIS GERMAN	17,305	3,330	18,447	3,300	18,05	3,440	19,14	8,385	16,424	16,161	0,162	18,576	1,8576	18,443	
89	SGOP	CHACHAPOYA PANCHI KLEVER BOLIVAR	18,370	3,535	17,115	3,06	17,20	3,28	19,67	8,617	16,457	17,183	0,172	18,067	1,8067	18,435	
90	SGOP	GUAMAN REMACHE EDWIN RAMIRO	16,511	3,177	18,586	3,32	17,60	3,36	19,61	8,592	16,417	15,565	0,156	18,576	1,8576	18,431	
91	SGOP	ARTEAGA FLORES HENRY HUMBERTO	16,295	3,135	18,344	3,28	18,38	3,51	19,39	8,497	16,392	16,131	0,161	18,699	1,8699	18,423	
92	SGOP	PEREZ CALI MARCOS DANIEL	17,404	3,349	16,365	2,92	18,07	3,45	19,81	8,678	16,374	16,776	0,168	18,754	1,8754	18,417	
93	SGOP	CASTILLO PEREDO OSWALDO DEIBI	16,978	3,267	17,676	3,16	18,27	3,48	19,56	8,568	16,445	16,346	0,163	17,969	1,7969	18,405	
94	SGOP	TAPIA ESPINOZA LUIS FERNANDO	17,614	3,39	17,164	3,07	17,8	3,39	19,65	8,609	16,429	15,020	0,150	18,259	1,8259	18,405	
95	SGOP	HERRERA CHICAIZA EDGAR MOISES	17,889	3,443	16,848	3,01	17,35	3,31	19,67	8,62	16,361	16,647	0,166	18,567	1,8567	18,384	

Anexo 4: Formato encuesta

Escoge una solo respuesta.

Enlace para realizar la encuesta por medio de google forms:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQpeBP3TNNbjAm2oRXY8Vu7eZY_YRkT7WbcJE_-uURJS7hsg/formResponse

- **¿Conoce Ud. lo que es un sistema de evaluación por competencias?**

Si
No
Tal vez

- **¿Durante el desarrollo del curso, se dieron a conocer las competencias que debían desarrollar?**

Si
No
Tal vez

- **¿Reconoce Ud. sus limitaciones frente a sus compañeros?**

Si
No
Tal vez

- **¿Señale la característica principal que un líder posee?**

Cumplir con los objetivos e influenciar positivamente y motivar al equipo de trabajo
Determinar las metas nuevas para el equipo de trabajo
Planificar, dirigir y controlar las nuevas actividades o encomiendas del equipo de trabajo

- **¿Establece Ud. planes y estrategias para el uso eficaz de los medios y recursos; con el propósito de guiar a un grupo hacia la consecución de un objetivo de beneficio o interés institucional?**

Siempre
Casi Siempre
Nunca

- **¿Para ejercer la autoridad legal que se otorga a un militar en virtud de su grado, jerarquía y cargo; Ud. realiza funciones de mando?**

Esforzarse para que los subordinados le obedezcan
 Realizar el pedido de la acción que desea se realice y esta se ejecuta sin contratiempo por los subordinados
 Convencer a los subordinados para que ejecuten la acción que desea se realice

- **¿Eres capaz de convencer y persuadir a las personas con las que trabajas?**

Muy frecuentemente
 Frecuentemente
 Poco frecuente
 Casi Nunca

- **¿Con qué frecuencia realizan simulacros o actividades de rescate, patrullaje y combate?**

Muy frecuentemente
 Frecuentemente
 Poco frecuente
 Casi Nunca

- **En el caso de que tuviera que coordinar el control de armas o drogas de un sector del país; ¿Considera Ud. que conoce todos los procedimientos que realiza para ejecutar esta acción con su equipo de trabajo?**

Sí
 No
 Tal vez

- **¿Se siente Ud. en capacidad para brindar de inmediato su contingente en condiciones de eminente peligro para la vida?**

Si
 No
 Tal vez

- **Durante su participación en la pandemia generada por el COVID-19; ¿considera que el entrenamiento recibido estuvo acorde y fue suficiente para enfrentar este evento de alto riesgo?**

Si
 No
 Tal vez

- **¿En el momento de recibir una actividad administrativa; ¿Cuál es su comportamiento más habitual?**

Ejecuto de manera eficiente lo que se ha pedido
 Realizo la actividad con un toque extra
 Tomo mi tiempo para pensar en lo que voy a realizar
 Delego la actividad a otras personas
 Generalmente me encargan actividades que no me corresponden

- **Para realizar una actividad administrativa encomendada; ¿cuál es su comportamiento frente a la necesidad de información que precisa para ejecutarla?**

Ejecuto la actividad porque conozco la información
 Pido la opinión de otros compañeros para contrastar opiniones
 Busco información complementaria en el internet
 Busco y añado datos para complementar lo solicitado
 Hago análisis de la información para reflexionar mejor el contexto solicitado

- **¿Cómo sobrelleva Ud. los días en los que tiene una elevada carga de trabajo?**

Generalmente no tengo mucho trabajo
 Sobrellevo la carga de trabajo con un elevado nivel de estrés
 Sobrellevo la carga de trabajo bajo presión y estrés
 Soy capaz de gestionar mi tiempo y las urgencias de mi trabajo para evitar sobrecargarme.
 Soy consciente de la realidad de mi trabajo y la acepto por lo que no me genera estrés

- **Cuando tiene personal bajo su mando para formar, perfeccionar, especializar y capacitar ¿cuál es su comportamiento habitual?**

Motivo al personal para que aporten con nuevas ideas y elementos sobre los temas revisados para incorporar a su trabajo y mejorarlo.
 Concentrarme en enseñar los contenidos planificados considerando los cronogramas de trabajo para cumplir con lo requerido.

- **Frente a un conflicto; ¿qué haría Ud.?**

Busca resolver el conflicto a través de la comunicación, llegando a acuerdos entre las partes
 Permite que las partes involucradas solucionen su conflicto de manera independiente
 Emite una orden en la que indica que dejen el conflicto para evitar problemas mayores

- **Si debes organizar un proyecto en un periodo de 3 meses, con un equipo de trabajo de 10 personas; ¿cuál sería tu comportamiento?**

Tendría que saber de qué trata el proyecto para aceptarlo
Puedo ayudar a que el equipo de trabajo haga el proyecto para poder entregarlo
Puedo organizar y supervisar el proyecto y las tareas de los demás

- **¿Enseña la doctrina técnico-militar para preparar a un individuo en la formación integral y facilitar su adaptación social como miembro de las Fuerzas Armadas?**

Siempre
Casi siempre
Nunca

- **¿Educa e instruye Ud. al personal militar de las Fuerzas Armadas, demostrando razonamiento crítico y pensamiento sistémico, a partir del modelo educativo de las Fuerzas Armadas?**

Siempre
Casi siempre
Nunca

- **Participa Ud. en proyectos destinados al apoyo del desarrollo nacional en los diferentes campos establecidos**

Muy Frecuentemente
Frecuentemente
Poco Frecuente
Casi Nunca

Anexo 5: Ficha de observación

ACTITUD MILITAR			
DETALLE DEL PROCESO	CUMPLE		OBSERVACIÓN
	SI	NO	
LEALTAD			
Demuestra fidelidad al proceso de formación militar	46	2	
Demuestra vocación con conducta militar	46	2	
Genera confianza y seguridad entre los compañeros	42	6	
Es capaz de justificar el abandono de una misión	43	5	
ESPIRITU MILITAR			
Cumple con las actividades del régimen interno	41	7	
Destaca positivamente entre los compañeros	42	6	
Aporta al máximo al trabajo en equipo	43	5	
Cumple con actividades solicitadas que no sean del régimen interno	42	6	
DISCIPLINA			
Obedece y cumple con las leyes y reglamentos militares	47	1	
Se adapta con facilidad a las actividades del régimen militar	42	6	
Respeto y cumple las disposiciones de los superiores	48		
Reconoce la autoridad legal y moral de los superiores	48		
HONOR			
Se mantiene firme ante el reglamento frente un conflicto ético	47	1	
Expresa alta dignidad en sus funciones	41	7	
Controla sus emociones en el desarrollo de una misión	43	5	
Custodia con correctamente los bienes del Estado	43	5	

Anexo 6: Bases de datos especialistas

No.	Nombre:	Profesión:	Grado Militar:	Cargo:	Años de experiencia en el cargo actual:	Años de experiencia profesional:	Años de trabajo en la institución:
1	Andrea Costa	Lcda. Cultura Física	Cabo Segundo	Administración Docentes	4	9	10
2	Juan Carvajal	Militar	Sgos	Administración Docentes	2	21	21
3	Subs kleber Pozo	Militar	Suboficial Segundo	Supervisor Desarrollo de la Gestión	1	28	28
4	Guachi Enrique	Instructor Militar	Suboficial segundo	Supervisor	2	14	28
5	Manuel Veas	Ingeniero Ambiental	Suboficial segundo	Supervisor Dpto. SIN	2	6	26
6	David Acosta	Militar	Suboficial Segundo	Supervisor	1	24	24
7	Carlos García	Militar	Cabo Segundo	Auxiliar Dpto Finanzas Epae	3	8	6
8	Luis Avilés	Militar	Suboficial	Supervisor Dpto. SIN	2	26	26
9	Carla Silva	Militar	Cabo Segundo	Encargada del subproceso de programación académica	2	8	4
10	Emilio Uzcategui	Ingeniero Comercial	Capitán	Jefe Financiero	4	14	4
11	Franklin Taco Taipe	Militar	Sargento Segundo	Técnico Pintura de aviación	5	20	20
12	José Manuel Vistín Orta	Militar	Capitán	Jefe de planificación Académica	6	7	17
13	Gabriel	Militar	Subs.	Supervisor	8	8	28
14	Camacho Leandro	Docente	Cabo Segundo	Aprendiz Seguimiento y Evaluación Académica	3	7	7
15	Santiago Castro	Militar	Cabo Primero	Encargado del subproceso de experimentación de doctrina militar del coed	3	12	12
16	Encalada Wilmer	Militar	Suboficial Segundo	Supervisor	1	26	26
17	Humberto Gustavo Guaigua Albarracín	Militar FAE - S.A.	Suboficial Primero	Supervisor Dpto. Desarrollo Sistemas Dircic - Fae.	2	28	30
18	Henry arias	Militar	Suboficial Primero	Supervisor de certificaciones de la Diraer	4	28	28
19	Sandra Caiza	Licenciada	Cabo Segundo	Ayudante dpto seguimiento y evaluación	1	5	4
20	Fausto Elizalde	Militar	Sargento Segundo	Meteorólogo	15	15	15
21	Magherlin López	Militar	Cabo Primero	Ayudante de evaluación	1	9	9

Anexo 7: Instrumento para la selección de los especialistas

TEMA:

SISTEMA DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PROFESIONALES
DESARROLLADAS EN EL “CURSO DE GERENCIA ADMINISTRATIVA MILITAR”
EN LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA

Objetivo: Seleccionar a los expertos para la validación de la propuesta.

Parte 1

Usted ha sido propuesto como posible experto; por favor sírvase a proporcionar la siguiente información:

No.	Nombre:	Profesión:	Grado Militar:	Cargo:	Años de experiencia en el cargo actual:	Años de experiencia profesional:	Años de trabajo en la institución:
1							
2							

Parte 2

Nivel de motivación para ser seleccionado como experto en este estudio.

Elija el enunciado que más se acerque a su **nivel de motivación** sobre el tema; considerando que:

- (1) No estoy en absoluto de acuerdo con este enunciado.
- (2) Estoy en desacuerdo con este enunciado.
- (3) No estoy de acuerdo, ni tampoco en desacuerdo con este enunciado.
- (4) Estoy de acuerdo con este enunciado.
- (5) Estoy muy de acuerdo con este enunciado.

Ítems

1 2 3 4 5

Me motiva el tema objeto de investigación.

Pueden obtener mi ayuda en esta investigación cuando lo necesiten.

Me resulta agradable participar en esta investigación.

Anexo 8: Resultados Nivel de conocimiento

No.	Nombre:	Profesión:	Grado Militar:	Cargo:	Años de experiencia en el cargo actual:	Años de experiencia profesional:	Años de trabajo en la institución:	¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre el Sistema de Evaluación de Competencias Profesionales?
1	Andrea Costa	Lcda. Cultura Física	Cabo Segundo	Administración Docentes	4	9	10	8
2	Juan Carvajal	Militar	Sgos	Administración Docentes	2	21	21	7
3	Subs kleber Pozo	Militar	Suboficial Segundo	Supervisor Desarrollo de la Gestión	1	28	28	8
4	Guachi Enrique	Instructor Militar	Suboficial segundo	Supervisor	2	14	28	8
5	Manuel Veas	Ingeniero Ambiental	Suboficial segundo	Supervisor Dpto. SIN	2	6	26	9
6	David Acosta	Militar	Suboficial Segundo	Supervisor	1	24	24	9
7	Carlos García	Militar	Cabo Segundo	Auxiliar Dpto Finanzas Epae	3	8	6	8
8	Luis Avilés	Militar	Suboficial	Supervisor Dpto. SIN	2	26	26	9
9	Carla Silva	Militar	Cabo Segundo	Encargada del subproceso de programación académica	2	8	4	7
10	Emilio Uzcategui	Ingeniero Comercial	Capitán	Jefe Financiero	4	14	4	8
11	Franklin Taco Taipe	Militar	Sargento Segundo	Técnico Pintura de aviación	5	20	20	8
12	José Manuel Vistín Orta	Militar	Capitán	Jefe de planificación Académica	6	7	17	8
13	Gabriel	Militar	Subs.	Supervisor	8	8	28	7
14	Camacho Leandro	Docente	Cabo Segundo	Aprendiz Seguimiento y Evaluación Académica	3	7	7	8
15	Santiago Castro	Militar	Cabo Primero	Encargado del subproceso de experimentación de doctrina militar del coed	3	12	12	10
16	Encalada Wilmer	Militar	Suboficial Segundo	Supervisor	1	26	26	7
17	Humberto Gustavo Guaigua Albarracín	Militar FAE - S.A.	Suboficial Primero	Supervisor Dpto. Desarrollo Sistemas Dircic - Fae.	2	28	30	7
18	Henry arias	Militar	Suboficial Primero	Supervisor de certificaciones de la Diraer	4	28	28	10
19	Sandra Caiza	Licenciada	Cabo Segundo	Ayudante dpto seguimiento y evaluación	1	5	4	10
20	Fausto Elizalde	Militar	Sargento Segundo	Meteorólogo	15	15	15	1
21	Magherlin López	Militar	Cabo Primero	Ayudante de evaluación	1	9	9	9

Anexo 9: Resultados Nivel de interés de los expertos

No.	Nombre:	Análisis técnicos realizados por usted	Su experiencia propia	Trabajos de autores nacionales	Trabajos de autores extranjeros	Su propio conocimiento del estado del tema en el exterior	Su intuición
1	Andrea Costa	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Alto
2	Juan Carvajal	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
3	Subs kleber Pozo	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
4	Guachi Enrique	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
5	Manuel Veas	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
6	David Acosta	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
7	Carlos García	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto
8	Luis Avilés	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Medio	Medio
9	Carla Silva	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio
10	Emilio Uzcategui	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Bajo
11	Franklin Taco Taípe	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
12	José Manuel Vistín Orta	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
13	Gabriel	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Bajo
14	Camacho Leandro	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
15	Santiago Castro	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
16	Encalada Wilmer	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto
17	Humberto Gustavo Guaigua Albarracín	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
18	Henry arias	Alto	Alto	Bajo	Medio	Medio	Alto
19	Sandra Caiza	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio
20	Fausto Elizalde	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo	Alto
21	Magherlin López	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio

Anexo 10: Resultados Nivel de interés de los expertos

No.	Nombre:	Me motiva el tema objeto de investigación.	Pueden obtener mi ayuda en esta investigación cuando lo necesiten.	Me resulta agradable participar en esta investigación.	Me resulta interesante esta investigación.	Me resulta provechosa esta investigación.
1	Andrea Costa	2	2	3	3	1
2	Juan Carvajal	3	2	4	4	3
3	Subs kleber Pozo	5	3	4	4	4
4	Guachi Enrique	3	4	3	3	3
5	Manuel Veas	2	2	2	2	2
6	David Acosta	3	3	4	3	4
7	Carlos García	5	4	5	5	5
8	Luis Avilés	5	5	5	5	5
9	Carla Silva	3	3	3	3	5
10	Emilio Uzcategui	5	5	5	5	5
11	Franklin Taco Taípe	5	5	5	5	5
12	José Manuel Vistín Orta	5	5	5	5	5
13	Gabriel	5	4	5	4	5
14	Camacho Leandro	5	5	5	5	5
15	Santiago Castro	5	5	5	5	5
16	Encalada Wilmer	4	4	4	4	4
17	Humberto Gustavo Guaigua Albarracín	5	5	5	5	5
18	Henry arias	5	5	5	5	5
19	Sandra Caiza	4	4	3	3	3
20	Fausto Elizalde	0	5	5	5	5
21	Magherlin López	3	3	3	3	3

Anexo 11: Coeficiente de competencia

I	Nombre:	Nivel de conocimiento sobre el Sistema de Evaluación de Competencias Profesionales	Kc	Análisis técnicos realizados por usted	Su experiencia propia	Trabajos de autores nacionales	Trabajos de autores extranjeros	Su propio conocimiento del estado del tema en el exterior	Su intuición	Ka	cc= (Kc+Ka)/2
1	Andrea Costa	8	0,8	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,8
2	Juan Carvajal	7	0,7	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,8
3	kleber Pozo	8	0,8	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	0,9
4	Guachi Enrique	8	0,8	0,2	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	0,9	0,9
5	Manuel Veas	9	0,9	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	1,0
6	David Acosta	9	0,9	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,9
7	Carlos García	8	0,8	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	0,9
8	Luis Avilés	9	0,9	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	1,0
9	Carla Silva	7	0,7	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,8
10	Emilio Uzcategui	8	0,8	0,2	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	0,9	0,9
11	Franklin Taco Taipe	8	0,8	0,3	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,9	0,9
12	José Manuel Vistín Orta	8	0,8	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	0,9
13	Gabriel	7	0,7	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,8
14	Camacho Leandro	8	0,8	0,2	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	0,9	0,9
15	Santiago Castro	10	1	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	1,0
16	Encalada Wilmer	7	0,7	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,8
17	Humberto Guaigua A.	7	0,7	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	0,9
18	Henry arias	10	1	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1,0	1,0
19	Sandra Caiza	10	1	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,9
20	Fausto Elizalde	1	0,1	0,2	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	0,9	0,5
21	Magherlin López	9	0,9	0,2	0,4	0,05	0,05	0,05	0,05	0,8	0,9

Anexo 12: Motivación del experto

No.	Nombre:	Me motiva el tema objeto de investigación.	Pueden obtener mi ayuda en esta investigación cuando lo necesiten.	Me resulta agradable participar en esta investigación.	Me resulta interesante esta investigación.	Me resulta provechosa esta investigación.	Motivación del experto
1	Andrea Costa	2	2	3	3	1	2,2
2	Juan Carvajal	3	2	4	4	3	3,2
3	Kleber Pozo	5	3	4	4	4	4
4	Guachi Enrique	3	4	3	3	3	3,2
5	Manuel Veas	2	2	2	2	2	2
6	David Acosta	3	3	4	3	4	3,4
7	Carlos García	5	4	5	5	5	4,8
8	Luis Avilés	5	5	5	5	5	5
9	Carla Silva	3	3	3	3	5	3,4
10	Emilio Uzcategui	5	5	5	5	5	5
11	Franklin Taco Taipe	5	5	5	5	5	5
12	José Manuel Vistín Orta	5	5	5	5	5	5
13	Gabriel	5	4	5	4	5	4,6
14	Camacho Leandro	5	5	5	5	5	5
15	Santiago Castro	5	5	5	5	5	5
16	Encalada Wilmer	4	4	4	4	4	4
17	Humberto Guaigua Albarracín	5	5	5	5	5	5
18	Henry arias	5	5	5	5	5	5
19	Sandra Caiza	4	4	3	3	3	3,4
20	Fausto Elizalde	0	5	5	5	5	4
21	Magherlin López	3	3	3	3	3	3

Anexo 13: Índice de experticia

No.	Nombre:	No. de veces q fue propuesto como experto	CC	Años de experiencia en el cargo actual	Años de experiencia profesional	Años de trabajo en la institución	Nivel Técnico	Grado de motivación	wj	cj	IE=wi*ci
1	Andrea Costa	1	0,8	4	9	10	2	1,8	14,4	0,040	0,57
2	Juan Carvajal	1	0,8	2	21	21	2	3,2	14,4	0,048	0,69
3	Kleber Pozo	1	0,9	1	28	28	2	4	14,4	0,055	0,79
4	Guachi Enrique	1	0,9	2	14	28	2	-3,2	14,4	0,034	0,49
5	Manuel Veas	1	1,0	2	6	26	2	-2	14,4	0,033	0,48
6	David Acosta	1	0,9	1	24	24	2	3,4	14,4	0,050	0,72
7	Carlos García	1	0,9	3	8	6	2	4,8	14,4	0,043	0,62
8	Luis Avilés	1	1,0	2	26	26	2	5	14,4	0,058	0,83
9	Carla Silva	1	0,8	2	8	4	2	3,4	14,4	0,036	0,52
10	Emilio Uzcategui	1	0,9	4	14	4	2	5	14,4	0,047	0,68
11	Franklin Taco Taipe	1	0,9	5	20	20	2	5	14,4	0,058	0,83
12	José Manuel Vistín Orta	1	0,9	6	7	17	2	5	14,4	0,053	0,77
13	Gabriel	1	0,8	8	8	28	2	4,6	14,4	0,060	0,86
14	Camacho Leandro	1	0,9	3	7	7	2	5	14,4	0,043	0,62
15	Santiago Castro	1	1,0	3	12	12	2	5	14,4	0,049	0,70
16	Encalada Wilmer	1	0,8	1	26	26	2	4	14,4	0,052	0,75
17	Humberto Guaigua	1	0,9	2	28	30	2	5	14,4	0,059	0,86
18	Henry arias	1	1,0	4	28	28	2	-5	14,4	0,042	0,60
19	Sandra Caiza	1	0,9	1	5	4	2	3,4	14,4	0,034	0,49
20	Fausto Elizalde	1	0,5	15	15	15	2	4	14,4	0,069	0,99
21	Magherlin López	1	0,9	1	9	9	2	3	14,4	0,037	0,53

Anexo 14: Datos de los expertos seleccionados

Nombre y Apellido:	Título Profesional:	Cargo actual:	Años de experiencia profesional
Manuel Veas	Ingeniero Ambiental	Suboficial segundo	6
Luis Avilés	Militar	Suboficial	26
Santiago Castro	Militar	Cabo Primero	12
Henry arias	Militar	Suboficial Primero	28
Sandra Caiza	Licenciada	Cabo Segundo	5

Anexo 15. Cuestionario para determinar competencias genéricas

Objetivo: Identificar las Competencias Genéricas a desarrollar en el curso GAM. Esta identificación guía el diseño de un Sistema de Evaluación de Competencias para el curso “Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

El objetivo del presente instrumento es identificar las competencias genéricas que más se desarrollan en el curso, a partir de un panel de expertos seleccionados desde una perspectiva multicriterio; para ello los expertos responden lo solicitado de acuerdo a su nivel de experiencia, señala la alternativa que más se ajuste a sus conocimientos.

Cada uno de los expertos llenan previamente los siguientes datos informativos, que se encuentran a continuación:

Nombre y Apellido	Título Profesional	Cargo u ocupación actual	Años de experiencia	Correo electrónico
--------------------------	---------------------------	---------------------------------	----------------------------	---------------------------

Competencias Genéricas

1. Indique cuales son las competencias genéricas que considere (X) ser necesarias fundamentar en los estudiantes dentro del curso GAM.

Criterio	Se considera necesario (1) No es necesario (0)
Aplicación de los Derechos Humanos	
Capacidad Docente Militar	
Capacidad Administrativa	
Capacidad psico-combativa	
Liderar y trabajar en equipo	
Participación en condiciones de riesgo	
Promover el desarrollo nacional	

- Indique cuales son las competencias genéricas (X) más importantes a ser desarrolladas en el curso GAM.

Criterio	Alto (1)	Medio (2)	Bajo (3)
Aplicación de los Derechos Humanos			
Capacidad Docente Militar			
Capacidad Administrativa			
Capacidad psico-combativa			
Liderar y trabajar en equipo			
Participación en condiciones de riesgo			
Promover el desarrollo nacional			

Anexo 16: Instrumentos de evaluación

Anexo 16.1: Instrumento No. 1: Prueba de conocimiento teórico-práctico

Estimado estudiante, por favor sírvase a señalar el literal que corresponda a la respuesta correcta de acuerdo a lo solicitado en cada una de las preguntas.

Competencia: Aplicación de los Derechos Humanos

1.- Cuál es la característica mencionada a continuación que no se relaciona con los derechos humanos, señale el literal:

- Son inalienables
- Son inclusivos
- Son igualitarios
- **Son descontextualizados** (respuesta correcta) R: _____

2.- Escoja la competencia que se ajusta a la siguiente definición.

Determina la protección y respeto para todos los seres humanos sin distinción alguna.

- **Aplicación de los derechos humanos** (respuesta correcta)
- Capacidad administrativa
- Derechos de grupos vulnerables
- Derechos académico-militar

Competencia: Capacidad administrativa

3.- Lea y escoja la opción que se ajusta al siguiente concepto.

Administrar es el _____ de planear, organizar, dirigir, controlar y verificar todos los _____ de la Fuerza Aérea.

- motivo – proyectos
- **proceso – recursos** (respuesta correcta)
- propósito – derechos
- control – ambientes

4.- La capacidad administrativa se mide solo a través del cumplimiento colectivo de las metas propuestas

- Verdadero
- **Falso** (respuesta correcta)

5.-Cuál es la cualidad que no se corresponde con una buena capacidad administrativa, señale el literal

- Planifica
- Organiza
- Optimiza
- **Ralentiza** (respuesta correcta)

Competencia: Capacidad docente militar

6.- Elaborar el diseño curricular para la capacitación, adiestramiento y perfeccionamiento del personal militar; es una competencia de tipo:

- Administrativa
- **Docente militar** (respuesta correcta)
- Psico-física
- Combativa

7.- Lea y escoja la opción que se ajusta al siguiente enunciado:

Diseña y aplica las estrategias _____ en el proceso _____, para formar, perfeccionar y especializar al personal bajo su mando.

- sociológicas – militar
- militares – sociológicas
- **pedagógicas – educativo** (respuesta correcta)
- educativas – pedagógica

8.- Es un indicador de la capacidad docente militar:

- Coordina equipos militares de trabajo
- **Elabora, coordina y ejecuta cursos militares** (respuesta correcta)

- Aplica técnicas de acondicionamiento curricular
- Optimiza los recursos

Competencia: Capacidad psico- física combativa

9.- Son la base para el desarrollo de las destrezas y habilidades del personal militar:

- **Lineamientos, políticas y doctrina institucional** (respuesta correcta)
- Ejecución, directrices y análisis institucional
- Seguimiento, concordancia y política institucional
- Coordinación, relevancia y acondicionamiento institucional

10.- Cuál es el indicador de la capacidad psico-física combativa mencionada a continuación que no se relaciona con ella, señale el literal

- Coordina equipos militares de trabajo
- Aplica técnicas de acondicionamiento psico-físico
- Crea innovaciones para el estado óptimo del combatiente
- **Colabora en el control del grupo** (respuesta correcta)

11.- Lea y escoja la opción que se ajuste al siguiente enunciado:

Mantiene su _____ psico-físico en óptimas condiciones para que el _____ su máximo nivel de desempeño.

- relación – determine
- potencial – controle
- **potencial – alcance** (respuesta correcta)
- relación – alcance

Competencia: Liderar y trabajar en equipo

12.- Son características para liderar y trabajar en equipo:

- Acciones de rescate, patrullaje y combate
- Planificar y supervisar el acondicionamiento físico
- **Motivar, dirigir, influir y cuidar al equipo de trabajo** (respuesta correcta)
- Aplicar técnicas de acondicionamiento físico en equipo

13.- Es un indicador para liderar y trabajar en equipo:

- Colabora en el control autónomo
- **Promueve la productividad del equipo** (respuesta correcta)
- Socializa políticas de esparcimiento en equipo
- Permite la divergencia del equipo

Competencia: Participación en condiciones de riesgo**14.- Coordinar equipos de trabajo y asesorarlos de manera proactiva, son indicadores de la participación en condiciones de riesgo:**

- **Verdadero** (respuesta correcta)
- Falso

15.- Lea y escoja la opción que se ajuste al siguiente enunciado.

Participar en condiciones de riesgo, es la capacidad de brindar de inmediato su _____ en condiciones de eminente _____.

- batallón – acecho
- **contingente – peligro** (respuesta correcta)
- equipo – planificación
- regimiento – mejoramiento

Competencia: Promover el desarrollo nacional**16.- Escoja la competencia que se refiere a la participación activa del personal militar de las Fuerzas Armadas en el desarrollo social del país, de acuerdo a lo que dicta la Constitución.**

- Liderar y trabajar en equipo
- Participación en condiciones de riesgo
- **Promover el Desarrollo Nacional** (respuesta correcta)
- Capacidad docente militar

Caso Práctico

El siguiente planteamiento, es la parte práctica del primer instrumento denominado Prueba de conocimiento teórico-práctico, en el cual se plantea un posible suceso con cuatro interrogantes que son resueltas por la aplicación de los conocimientos teóricos en el curso GAM y la experiencia adquirida a través de los entrenamientos del curso; este tipo de prueba no es considerada en el proceso de evaluación actual; por lo que se plantea como una propuesta que permite evidenciar la adquisición de las competencias.

El objetivo del caso práctico es valorar la adquisición práctica de las competencias genéricas indispensables para la aprobación del curso de Gerencia Administrativa Militar.

La ponderación total de la prueba es de 50 puntos; la resolución del caso corresponde al 50% de la calificación.

Estimado estudiante, conteste las interrogantes señaladas en el caso práctico, que se muestra a continuación.

Lea el caso siguiente y responda según su discernimiento

En la provincia de Tungurahua, específicamente en el cantón Píllaro, se han incrementado los robos y asaltos. Se solicita que usted comande un patrullaje en este sector, con el fin de mantener presencia militar y precautelar a la ciudadanía de futuros actos delictivos. Ante esta situación, responda las siguientes interrogantes:

1. ¿Cómo planifica liderar el grupo de militares para realizar esta misión?
2. ¿Qué estrategia adoptaría para que su personal obedezca las disposiciones por convicción y no por obligación?
3. ¿Cuáles son los valores fundamentales que pregonan a sus subordinados para que no abandonen a su comandante?

4. De producirse una confrontación armada, ¿Qué decisión tomaría y que disposiciones daría a su personal?

La nota obtenida de la evaluación teórico-práctica, pasa a formar parte del Producto Integrador del Curso (PIC); reemplazando el sistema utilizado para la valoración.

Anexo 16.2: Instrumento No. 2: Encuesta por competencias

Encuesta por competencia dirigida al estudiante

La encuesta por competencia dirigida al estudiante militar, está conformada por 5 preguntas abiertas que permite visualizar el dominio de las competencias: Aplicación de los Derechos Humanos, Capacidad administrativa, Capacidad docente militar, y Liderar y trabajar en equipo, las cuales se distribuyen por preguntas. A continuación, se muestra el instrumento creado:

Estimado participante, por favor sírvase a responder las siguientes interrogantes y seleccione una solo alternativa de respuesta con una X.

- Han inculcado en usted el respeto y cumplimiento irrestricto de los derechos humanos. En caso de que su respuesta sea afirmativa, por favor indica cómo lo ha hecho.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-------------------------------------	----------------------	---	-------------------	----------------------------------

- ¿Usted el adecuadamente el manejo de las actividades relacionadas a planear, dirigir, controlar y verificar todos los recursos de la Fuerza Aérea, para alcanzar un ambiente en el que todas las personas que laboran en la institución se encuentren orientadas a la visión y misión de la misma?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-------------------------------------	----------------------	---	-------------------	----------------------------------

- Considera usted que posee el conocimiento para ejecutar las técnicas de acondicionamiento físico y psíquico que le permita alcanzar un estado psicofisiológico óptimo para desempeñarse eficientemente en acciones de rescate, patrullaje, combate; y, otras operaciones de carácter militar.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
---------------------------------	----------------------	---------------------------------------	-------------------	------------------------------

- Posee usted las cualidades y voluntad de asumir el rol de líder de un equipo de trabajo para la consecución de metas del mismo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
---------------------------------	----------------------	---------------------------------------	-------------------	------------------------------

Estimado participante, por favor sírvase a responder las siguientes interrogantes.

1. ¿Ud. ha inculcado en sus estudiantes el respeto y cumplimiento irrestricto de los derechos humanos?, ¿Cómo lo ha hecho?
- ¿Ha logrado que sus estudiantes dominen los procesos como planear, dirigir, controlar y verificar todos los recursos de la Fuerza Aérea para alcanzar un ambiente en el que todas las personas que laboran en la institución se encuentren orientadas a la visión y misión de la misma?, ¿Cómo lo ha logrado)
 - ¿Se considera capaz de enseñar a diseñar y aplicar las estrategias pedagógicas y didácticas en el proceso educativo, para formar, perfeccionar, especializar y capacitar a sus alumnos y cultivar las virtudes militares, liderazgo y la comunicación efectiva?, ¿Cómo?
 - ¿Considera usted qué posee el conocimiento para compartir técnicas de acondicionamiento físico y psíquico que le permita a sus alumnos militares alcanzar un estado psicofisiológico óptimo para desempeñarse eficientemente en acciones de rescate, patrullaje, combate y otras operaciones de carácter militar?, Ponga un ejemplo.
 - ¿Puede usted, como docente, transmitir las cualidades y habilidades de líder de un equipo de trabajo para la consecución de metas del mismo?, ¿Cómo lo hace?

Anexo 16.4: Entrevista por competencia dirigida al compañero

Estimado participante, por favor sírvase a responder las siguientes interrogantes.

- ¿Ud. ha evidenciado en su compañero el cumplimiento irrestricto de los derechos humanos? Por favor puede establecer las razones por las que lo considera apto para el cumplimiento irrestricto de los derechos humanos.
- ¿Es común en su compañero el manejo de procesos como planear, dirigir, controlar y verificar todos los recursos de la Fuerza Aérea para alcanzar un ambiente en el que todas las personas que laboran en la institución se encuentren orientadas a la visión y misión de la misma? Establezca las razones por las que lo considera apto para planear, dirigir, controlar y verificar todos los recursos de la Fuerza Aérea.
- ¿Ud. cuenta con un compañero capaz de diseñar y aplicar las estrategias pedagógicas y didácticas en el proceso educativo, para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, cultiva las virtudes militares, liderazgo y la comunicación efectiva? Establezca las razones por las que lo considera apto para diseñar y aplicar las estrategias pedagógicas y didácticas en el proceso educativo.
- ¿Considera usted que su compañero posee el conocimiento para ejecutar las técnicas de acondicionamiento físico y psíquico que le permitan alcanzar un estado psicofisiológico óptimo para desempeñarse eficientemente en acciones de rescate, patrullaje, combate y otras operaciones de carácter militar? Establezca las razones por las que lo considera apto para ejecutar técnicas de acondicionamiento físico y psíquico.
- ¿Su compañero posee las cualidades y voluntad de asumir el rol de líder de un equipo de trabajo para la consecución de metas? Establezca las razones por las que lo considera apto para ser líder.

Anexo 16.5: Formato entrevista de seguimiento

Estimado participante, por favor responda las siguientes interrogantes.

Capacidad Docente Militar

1. Dentro de la capacidad docente militar, explique la elaboración, coordinación y ejecución de cursos militares que estuvieron bajo su mando, que son desarrolladas únicamente por usted.

Capacidad Administrativa

- Dentro de sus competencias administrativas, enumere qué ha realizado para la optimización de los recursos económicos y humanos de la institución y cómo lo ha hecho.

Liderar y trabajar en equipo

- ¿Considera que el trabajo en equipo es esencial al momento de supervisar operaciones de defensa terrestre y aérea?

Promover el desarrollo nacional

- ¿Que aporte ha brindado a la comunidad civil y militar para la ejecución de los proyectos de desarrollo social?

Anexo 17: PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Juez experto:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”. Su evaluación y observaciones a la presente propuesta, es de gran relevancia para su utilidad, validez y aplicabilidad en el curso mencionado. Agradecemos su colaboración y aporte para esta investigación.

Datos personales:**Nombres y apellidos del juez:****Título académico:****Áreas de experiencia profesional:****Tiempo que lleva como profesional:****Cargo actual:****Institución a la que pertenece:****Nivel de conocimiento y argumentación:**

Realice una valoración sobre el nivel de conocimiento e información que posee usted sobre el sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Marque con una X, en una escala creciente del 1 al 10. El número 1, es el nivel más bajo de conocimiento y 10 el más alto grado de conocimiento o información que tienen sobre el tema a estudiar.

¿Cuál es el nivel de conocimiento e información que posee sobre el sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana?

CONOCIMIENTO

MÍNIMO

MÁXIMO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									x

La siguiente tabla muestra diferentes fuentes de argumentación de dónde se obtiene su conocimiento e información acerca del sistema de evaluación de competencias militares para el curso "Gerencia Administrativa Militar" de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Marquen con una X, la influencia que tiene cada fuente de argumentación en el nivel de conocimiento que usted tiene sobre el tema de estudio.

¿Cuál es la influencia que tiene cada fuente de argumentación, por las que se valió usted para obtener su nivel de conocimiento sobre el sistema de evaluación de competencias militares para el curso "Gerencia Administrativa Militar" de la Fuerza Aérea Ecuatoriana?

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN.	Grado de influencia		
	ALTO	MEDIO	BAJO
1. Investigación realizada por usted sobre el sistema de evaluación de competencias militares.	X		
2. Experiencia en sistemas de evaluación de competencias militares en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.	X		
3. Trabajos de autores nacionales sobre el sistema de evaluación de competencias militares.	X		
4. Trabajos de autores extranjeros sobre el sistema de evaluación de competencias militares.	X		
5. Su conocimiento sobre el sistema de evaluación de competencias militares en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.	X		
6. Conocimiento del sistema de evaluación de competencias militares en la Fuerza Aérea Ecuatoriana por intuición.	X		

Datos sobre la investigación

Objetivo de la investigación: Validar un sistema de evaluación por competencias profesionales militares para el "Curso de Gerencia Administrativa Militar" de la Fuerza Área Ecuatoriana.

Objetivo de la propuesta: Desarrollar una herramienta que contribuya a la evaluación apropiada de las competencias militares bajo un sistema de evaluación por competencias.

Población al que va dirigido la propuesta: Adolescentes Estudiantes del curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Objetivo del juicio de expertos: Realizar una validez de contenido de la propuesta de sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Propuesta a ser evaluada

Se describe el sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Del cual el objetivo primordial de la propuesta es desarrollar una herramienta que contribuya a la evaluación apropiada de las competencias militares. La presente propuesta, es pertinente, porque su finalidad es potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM; porque estas competencias son el eje de desarrollo de las habilidades que requieren los militares para su crecimiento profesional, así como para el perfeccionamiento de sus competencias, las cuales les ayudan en la aprobación del curso GAM en la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Además, es importante porque promueve el desarrollo cognitivo, técnico y práctico de todos los miembros de las Fuerza Aérea Ecuatoriana, que forma militares capaces de realizar sus labores de manera eficiente y productiva.

De acuerdo a lo manifestado anteriormente, se considera necesario diseñar una estructura del Sistema de Evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Con el objetivo de evaluar la validez de contenido de este sistema de evaluación propuesto, se le solicita a usted su valoración, que toma en cuenta los siguientes criterios con sus indicadores. En caso de que usted desee agregar un nuevo aspecto a la propuesta u observación, escríbalo al final y justifique su inclusión al mismo.

Tabla: Criterios, indicadores y parámetros de calificación

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA	• No cumple con el criterio	La propuesta no es suficiente para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
La propuesta contiene los aspectos necesarios para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM	• Bajo Nivel	La propuesta aborda algunos aspectos importantes, pero no es suficiente para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
	• Moderado nivel	En la propuesta se incorporan otros aspectos y técnicas que contribuyan a potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.

	•	Alto nivel	La propuesta contiene todos los aspectos y técnicas suficientes para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
APLICABILIDAD	•	No cumple con el criterio	La propuesta no es factible de aplicación para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
Los elementos de la propuesta son factibles de aplicar para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM	•	Bajo nivel	La propuesta contiene algunos aspectos y técnicas que pueden aplicarse, pero no puede aplicarse completamente.
	•	Moderado nivel	La propuesta se podría aplicar, pero requiere varias modificaciones.
	•	Alto nivel	La propuesta es aplicable para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
CLARIDAD	•	No cumple con el criterio	La propuesta no es clara.
Los elementos de la propuesta son claros y comprensibles para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.	•	Bajo Nivel	La propuesta requiere bastantes modificaciones para que sea entendible.
	•	Moderado nivel	La propuesta requiere modificaciones específicas en determinados aspectos y técnicas para que sea entendible.
	•	Alto nivel	La propuesta es clara en toda su estructura.
COHERENCIA	•	No cumple con el criterio	Los elementos de la propuesta y su organización no se relacionan con potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
Los elementos que componen la propuesta y su organización son congruentes con el abordaje para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.	•	Bajo Nivel	Los elementos de la propuesta y su organización tienen poca relación o congruencia con el abordaje para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM
	•	Moderado nivel	Los elementos de la propuesta y su organización tienen una coherencia moderada con el abordaje para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
	•	Alto nivel	Los elementos de la propuesta y su organización se encuentran completamente relacionados con el abordaje para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
FLEXIBILIDAD	•	No cumple con el criterio	La propuesta no puede ser adaptada según los requerimientos y el contexto donde se aplique.
La propuesta y adaptada según los requerimientos y el contexto donde se aplique.	•	Bajo nivel	La propuesta es poco adaptable a requerimientos y contextos diferentes.
	•	Moderado nivel	La propuesta es moderadamente adaptable a requerimientos y contextos diferentes.
	•	Alto nivel	La propuesta es adaptable a requerimientos y contextos diferentes.
RELEVANCIA	•	No cumple con el criterio	La mayoría de los elementos de la propuesta no son esenciales para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
Los elementos de la propuesta son esenciales o importantes para potenciar el			

desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM. •	Bajo Nivel	Los elementos de la propuesta tienen alguna relevancia, pero no es suficiente para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
	• Moderado nivel	Los elementos de la propuesta son relativamente importantes para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.
	• Alto nivel	Los elementos de la propuesta son muy relevantes y son incluidos para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM.

Fuente: Adaptado de Escobar y Cuervo (2008, p. 37).

A continuación, encuentra una serie de afirmaciones correspondientes a la propuesta de sistema de evaluación de competencias. Circule el número de la alternativa que considere más apropiado, de acuerdo a la siguiente escala:

No cumple con el criterio = 1

Bajo nivel = 2

Moderado nivel = 3

Alto nivel = 4

VALORACIÓN JUICIO DE EXPERTOS	No cumple con el criterio (1)	Bajo nivel (2)	Moderado nivel (3)	Alto nivel (4)	Observaciones
SUFICIENCIA					
<ul style="list-style-type: none"> ¿La presente propuesta indica suficiencia información para Sistema de Evaluación de competencias militares? 	1	2	3	4	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Los instrumentos de evaluación seleccionados son idóneos para el sistema de evaluación? 	1	2	3	4	
<ul style="list-style-type: none"> ¿La integración de las diferentes etapas que está conformada la propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares? 	1	2	3	4	
<ul style="list-style-type: none"> ¿El número de fases considerados para esta propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares? 	1	2	3	4	
¿La estructura del sistema de evaluación es suficiente y adecuada para aplicar en el curso GAM?	1	2	3	4	
APLICABILIDAD					
1. ¿Es aplicable la propuesta en el curso GAM para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
2. ¿Las técnicas e instrumentos de evaluación utilizados en la propuesta son factibles de aplicar?	1	2	3	4	
3. ¿El número de fases planteadas en la propuesta es adecuado para aplicar en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta es adecuado y aplicable dentro de las Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta reúne los métodos, técnicas y recursos necesarios para ser aplicado en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
CLARIDAD					
1. ¿La estructura teórica presentada en la propuesta es claro y comprensibles para su aplicación?	1	2	3	4	
2. ¿Los instrumentos de evaluación indican claridad y coherencia?	1	2	3	4	
3. ¿La estructura de la propuesta para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM, presenta suficiente claridad?	1	2	3	4	
4. ¿El lenguaje utilizado en las estructuras de cada fase de la propuesta es claro y adecuado?	1	2	3	4	

5. ¿El sistema de evaluación para el curso GAM es claro y sencillo para su aplicación?	1	2	3	4	
COHERENCIA					
• ¿La estructura de la propuesta indica coherencias en la integración de sus fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
• ¿Es coherente realizar todas las fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
• ¿Es coherente integrar la teoría y práctica para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
• ¿Existe relación y secuencia entre las fases del sistema de evaluación?	1	2	3	4	
• ¿La propuesta presentada es coherente para aplicar en los estudiantes militares con un inapropiado desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4	
FLEXIBILIDAD					
1. ¿La propuesta y su metodología de aplicación puede ser adaptada según los requerimientos y el contexto donde se aplique?	1	2	3	4	
2. ¿Los instrumentos sugeridos en la propuesta son adecuadas y flexibles para su aplicación?	1	2	3	4	
3. ¿La propuesta es moderadamente flexible en las fases de aplicación?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta cumple con toda la flexibilidad para trabajar en el desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta indica flexibilidad para ser aplicado en el del curso GAM en la Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
RELEVANCIA					
1. ¿La presente propuesta es relevante para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
2. ¿Los temas considerados en cada una de las fases, tienen relevancia para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
3. ¿La presente propuesta, su estructura y aplicación es relevante para ser aplicado en el Curso GAM?	1	2	3	4	
4. ¿Es significativo que docentes del Curso GAM participen juntos con los estudiantes para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	

5. ¿Es relevante usar los instrumentos de evaluación para para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
--	---	---	---	---	--

Comentario:

Firma

Anexo 18: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO 1

Respetado Juez experto:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”. Su evaluación y observaciones a la presente propuesta, es de gran relevancia para su utilidad, validez y aplicabilidad en el curso mencionado. Agradecemos su colaboración y aporte para esta investigación.

Datos personales:

Nombres y apellidos del juez: Manuel Veas

Título académico: Ingeniero Ambiental

Áreas de experiencia profesional: Supervisor

Tiempo que lleva como profesional: 26 años

Cargo actual: Supervisor Dpto. SIN

Institución a la que pertenece: FAE

Nivel de conocimiento y argumentación: Alto

Datos sobre la investigación

Objetivo de la investigación: Validar un sistema de evaluación por competencias profesionales militares para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

Objetivo de la propuesta: Desarrollar una herramienta que contribuya a la evaluación apropiada de las competencias militares bajo un sistema de evaluación por competencias.

Población al que va dirigido la propuesta: Estudiantes del curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Objetivo del juicio de expertos: Realizar una validez de contenido de la propuesta de sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

VALORACIÓN JUICIO DE EXPERTOS	No cumple con el criterio	Bajo nivel (2)	Moderado nivel (3)	Alto nivel (4)	Observaciones
SUFICIENCIA					

	(1)				
• ¿La presente propuesta indica suficiente información para Sistema de Evaluación de competencias militares?	1	2	3	4	
• ¿Los instrumentos de evaluación seleccionados son idóneos para el sistema de evaluación?	1	2	3	4	
• ¿La integración de las diferentes etapas que está conformada la propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
• ¿El número de fases considerados para esta propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
¿La estructura del sistema de evaluación es suficiente y adecuada para aplicar en el curso GAM?	1	2	3	4	
APLICABILIDAD					
1. ¿Es aplicable la propuesta en el curso GAM para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
2. ¿Las técnicas e instrumentos de evaluación utilizados en la propuesta son factibles de aplicar?	1	2	3	4	
3. ¿El número de fases planteadas en la propuesta es adecuado para aplicar en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta es adecuado y aplicable dentro de las Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta reúne los métodos, técnicas y recursos necesarios para ser aplicado en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
CLARIDAD					
1. ¿La estructura teórica presentada en la propuesta es claro y comprensibles para su aplicación?	1	2	3	4	
2. ¿Los instrumentos de evaluación indican claridad y coherencia?	1	2	3	4	
3. ¿La estructura de la propuesta para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM, presenta suficiente claridad?	1	2	3	4	
4. ¿El lenguaje utilizado en las estructuras de cada fase de la propuesta es claro y adecuado?	1	2	3	4	
5. ¿El sistema de evaluación para el curso GAM es claro y sencillo para su aplicación?	1	2	3	4	
COHERENCIA					
1. ¿La estructura de la propuesta indica coherencias en la integración de sus fases potenciar el desarrollo de las	1	2	3	4	

competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?					
2. ¿Es coherente realizar todas las fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
3. ¿Es coherente integrar la teoría y práctica para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
4. ¿Existe relación y secuencia entre las fases del sistema de evaluación?	1	2	3	4 ●	
5. ¿La propuesta presentada es coherente para aplicar en los estudiantes militares con un inapropiado desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4 ●	
FLEXIBILIDAD					
1. ¿La propuesta y su metodología de aplicación puede ser adaptada según los requerimientos y el contexto donde se aplique?	1	2	3	4 ●	
2. ¿Los instrumentos sugeridos en la propuesta son adecuadas y flexibles para su aplicación?	1	2	3	4 ●	
3. ¿La propuesta es moderadamente flexible en las fases de aplicación?	1	2	3	4 ●	
4. ¿La propuesta cumple con toda la flexibilidad para trabajar en el desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4 ●	
5. ¿La propuesta indica flexibilidad para ser aplicado en el del curso GAM en la Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4 ●	
RELEVANCIA					
1. ¿La presente propuesta es relevante para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
2. ¿Los temas considerados en cada una de las fases, tienen relevancia para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
3. ¿La presente propuesta, su estructura y aplicación es relevante para ser aplicado en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
4. ¿Es significativo que docentes del Curso GAM participen juntos con los estudiantes para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
5. ¿Es relevante usar los instrumentos de evaluación para para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	

Comentario:



Firma

EXPERTO 2

Respetado Juez experto:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”. Su evaluación y observaciones a la presente propuesta, es de gran relevancia para su utilidad, validez y aplicabilidad en el curso mencionado. Agradecemos su colaboración y aporte para esta investigación.

Datos personales:

Nombres y apellidos del juez: Luis Avilés

Título académico: Militar

Áreas de experiencia profesional: Encargada del subproceso de programación académica

Tiempo que lleva como profesional: 26 años

Cargo actual: Encargada del subproceso de programación académica

Institución a la que pertenece: FAE

Nivel de conocimiento y argumentación: Alto

Datos sobre la investigación

Objetivo de la investigación: Validar un sistema de evaluación por competencias profesionales militares para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

Objetivo de la propuesta: Desarrollar una herramienta que contribuya a la evaluación apropiada de las competencias militares bajo un sistema de evaluación por competencias.

Población al que va dirigido la propuesta: Estudiantes del curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

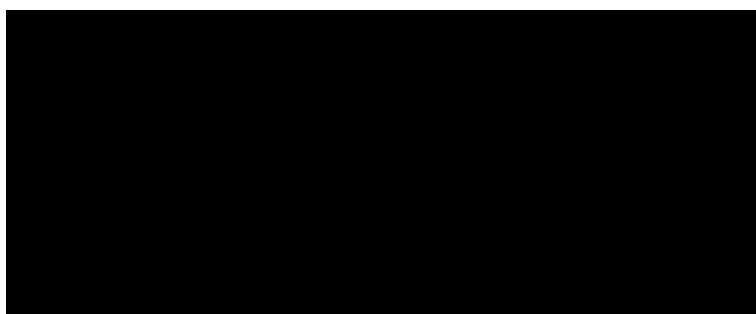
Objetivo del juicio de expertos: Realizar una validez de contenido de la propuesta de sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

VALORACIÓN JUICIO DE EXPERTOS	No cumple con el criterio (1)	Bajo nivel (2)	Moderado nivel (3)	Alto nivel (4)	Observaciones
SUFICIENCIA					
• ¿La presente propuesta indica suficiente información para Sistema de Evaluación de competencias militares?	1	2	3	4	
• ¿Los instrumentos de evaluación seleccionados son idóneos para el sistema de evaluación?	1	2	3	4	
• ¿La integración de las diferentes etapas que está conformada la propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
• ¿El número de fases considerados para esta propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
¿La estructura del sistema de evaluación es suficiente y adecuada para aplicar en el curso GAM?	1	2	3	4	
APLICABILIDAD					
1. ¿Es aplicable la propuesta en el curso GAM para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
2. ¿Las técnicas e instrumentos de evaluación utilizados en la propuesta son factibles de aplicar?	1	2	3	4	
3. ¿El número de fases planteadas en la propuesta es adecuado para aplicar en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta es adecuado y aplicable dentro de las Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta reúne los métodos, técnicas y recursos necesarios para ser aplicado en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
CLARIDAD					
1. ¿La estructura teórica presentada en la propuesta es claro y comprensibles para su aplicación?	1	2	3	4	

2. ¿Los instrumentos de evaluación indican claridad y coherencia?	1	2	3	4	
3. ¿La estructura de la propuesta para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM, presenta suficiente claridad?	1	2	3	4	
4. ¿El lenguaje utilizado en las estructuras de cada fase de la propuesta es claro y adecuado?	1	2	3	4	
5. ¿El sistema de evaluación para el curso GAM es claro y sencillo para su aplicación?	1	2	3	4	
COHERENCIA					
1. ¿La estructura de la propuesta indica coherencias en la integración de sus fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
2. ¿Es coherente realizar todas las fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
3. ¿Es coherente integrar la teoría y práctica para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
4. ¿Existe relación y secuencia entre las fases del sistema de evaluación?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta presentada es coherente para aplicar en los estudiantes militares con un inapropiado desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4	
FLEXIBILIDAD					
1. ¿La propuesta y su metodología de aplicación puede ser adaptada según los requerimientos y el contexto donde se aplique?	1	2	3	4	
2. ¿Los instrumentos sugeridos en la propuesta son adecuadas y flexibles para su aplicación?	1	2	3	4	
3. ¿La propuesta es moderadamente flexible en las fases de aplicación?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta cumple con toda la flexibilidad para trabajar en el desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta indica flexibilidad para ser aplicado en el del curso GAM en la Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
RELEVANCIA					
1. ¿La presente propuesta es relevante para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
2. ¿Los temas considerados en cada una de las fases, tienen relevancia para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
3. ¿La presente propuesta, su estructura y aplicación es relevante para ser aplicado en el Curso GAM?	1	2	3	4	

4. ¿Es significativo que docentes del Curso GAM participen juntos con los estudiantes para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
5. ¿Es relevante usar los instrumentos de evaluación para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	

Comentario:

**EXPERTO 3****Respetado Juez experto:**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”. Su evaluación y observaciones a la presente propuesta, es de gran relevancia para su utilidad, validez y aplicabilidad en el curso mencionado. Agradecemos su colaboración y aporte para esta investigación.

Datos personales:**Nombres y apellidos del juez:** Santiago Castro**Título académico:** Militar**Áreas de experiencia profesional:** Encargado del subproceso de experimentación de doctrina militar del COED**Tiempo que lleva como profesional:** 12 años**Cargo actual:** Encargado del subproceso de experimentación de doctrina militar del COED**Institución a la que pertenece:** FAE**Nivel de conocimiento y argumentación:** Alto**Datos sobre la investigación****Objetivo de la investigación:** Validar un sistema de evaluación por competencias profesionales militares para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.**Objetivo de la propuesta:** Desarrollar una herramienta que contribuya a la evaluación apropiada de las competencias militares bajo un sistema de evaluación por competencias.**Población al que va dirigido la propuesta:** Estudiantes del curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.**Objetivo del juicio de expertos:** Realizar una validez de contenido de la propuesta de sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

VALORACIÓN JUICIO DE EXPERTOS	No cumple con el criterio (1)	Bajo nivel (2)	Moderado nivel (3)	Alto nivel (4)	Observaciones
SUFICIENCIA					
• ¿La presente propuesta indica suficiente información para Sistema de Evaluación de competencias militares?	1	2	3	4	
• ¿Los instrumentos de evaluación seleccionados son idóneos para el sistema de evaluación?	1	2	3	4	
• ¿La integración de las diferentes etapas que está conformada la propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las	1	2	3	4	

competencias genéricas en los militares?					
• ¿El número de fases considerados para esta propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
¿La estructura del sistema de evaluación es suficiente y adecuada para aplicar en el curso GAM?	1	2	3	4	
APLICABILIDAD					
1. ¿Es aplicable la propuesta en el curso GAM para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
2. ¿Las técnicas e instrumentos de evaluación utilizados en la propuesta son factibles de aplicar?	1	2	3	4	
3. ¿El número de fases planteadas en la propuesta es adecuado para aplicar en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta es adecuado y aplicable dentro de las Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta reúne los métodos, técnicas y recursos necesarios para ser aplicado en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
CLARIDAD					
1. ¿La estructura teórica presentada en la propuesta es claro y comprensibles para su aplicación?	1	2	3	4	
2. ¿Los instrumentos de evaluación indican claridad y coherencia?	1	2	3	4	
3. ¿La estructura de la propuesta para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM, presenta suficiente claridad?	1	2	3	4	
4. ¿El lenguaje utilizado en las estructuras de cada fase de la propuesta es claro y adecuado?	1	2	3	4	
5. ¿El sistema de evaluación para el curso GAM es claro y sencillo para su aplicación?	1	2	3	4	
COHERENCIA					
1. ¿La estructura de la propuesta indica coherencias en la integración de sus fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
2. ¿Es coherente realizar todas las fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
3. ¿Es coherente integrar la teoría y práctica para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
4. ¿Existe relación y secuencia entre las fases del sistema de evaluación?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta presentada es coherente para aplicar en los estudiantes militares con un inapropiado desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4	
FLEXIBILIDAD					
1. ¿La propuesta y su metodología de aplicación puede ser adaptada según los	1	2	3	4	

requerimientos y el contexto donde se aplique?					
2. ¿Los instrumentos sugeridos en la propuesta son adecuadas y flexibles para su aplicación?	1	2	3	4 ●	
3. ¿La propuesta es moderadamente flexible en las fases de aplicación?	1	2	3	4 ●	
4. ¿La propuesta cumple con toda la flexibilidad para trabajar en el desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4 ●	
5. ¿La propuesta indica flexibilidad para ser aplicado en el del curso GAM en la Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4 ●	
RELEVANCIA					
1. ¿La presente propuesta es relevante para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
2. ¿Los temas considerados en cada una de las fases, tienen relevancia para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
3. ¿La presente propuesta, su estructura y aplicación es relevante para ser aplicado en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
4. ¿Es significativo que docentes del Curso GAM participen juntos con los estudiantes para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	
5. ¿Es relevante usar los instrumentos de evaluación para para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4 ●	

Comentario:

No se pudo mostrar la imagen.

Firma

EXPERTO 4**Respetado Juez experto:**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”. Su evaluación y observaciones a la presente propuesta, es de gran relevancia para su utilidad, validez y aplicabilidad en el curso mencionado. Agradecemos su colaboración y aporte para esta investigación.

Datos personales:

Nombres y apellidos del juez: Guachi Enrique

Título académico: Instructor Militar

Áreas de experiencia profesional: Supervisor

Tiempo que lleva como profesional: 28 años

Cargo actual: Supervisor

Institución a la que pertenece: FAE

Nivel de conocimiento y argumentación: Medio

Datos sobre la investigación

Objetivo de la investigación: Validar un sistema de evaluación por competencias profesionales militares para el “Curso de Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Área Ecuatoriana.

Objetivo de la propuesta: Desarrollar una herramienta que contribuya a la evaluación apropiada de las competencias militares bajo un sistema de evaluación por competencias.

Población al que va dirigido la propuesta: Estudiantes del curso Gerencia Administrativa Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Objetivo del juicio de expertos: Realizar una validez de contenido de la propuesta de sistema de evaluación de competencias militares para el curso Gerencia Administrativa Militar” de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

VALORACIÓN JUICIO DE EXPERTOS	No cumple con el criterio (1)	Bajo nivel (2)	Moderado nivel (3)	Alto nivel (4)	Observaciones
SUFICIENCIA					
• ¿La presente propuesta indica suficiente información para Sistema de Evaluación de competencias militares?	1	2	3	4	
• ¿Los instrumentos de evaluación seleccionados son idóneos para el sistema de evaluación?	1	2	3	4	
• ¿La integración de las diferentes etapas que está conformada la propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
• ¿El número de fases considerados para esta propuesta son suficientes para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
¿La estructura del sistema de evaluación es suficiente y adecuada para aplicar en el curso GAM?	1	2	3	4	
APLICABILIDAD					
1. ¿Es aplicable la propuesta en el curso GAM para desarrollar apropiadamente las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
2. ¿Las técnicas e instrumentos de evaluación utilizados en la propuesta son factibles de aplicar?	1	2	3	4	
3. ¿El número de fases planteadas en la propuesta es adecuado para aplicar en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta es adecuado y aplicable dentro de las Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta reúne los métodos, técnicas y recursos necesarios para ser aplicado en la formación de las competencias genéricas en los militares?	1	2	3	4	
CLARIDAD					
1. ¿La estructura teórica presentada en la propuesta es claro y comprensibles para su aplicación?	1	2	3	4	
2. ¿Los instrumentos de evaluación indican claridad y coherencia?	1	2	3	4	
3. ¿La estructura de la propuesta para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM, presenta suficiente claridad?	1	2	3	4	
4. ¿El lenguaje utilizado en las estructuras de cada fase de la propuesta es claro y adecuado?	1	2	3	4	
5. ¿El sistema de evaluación para el curso GAM es claro y sencillo para su aplicación?	1	2	3	4	
COHERENCIA					

1. ¿La estructura de la propuesta indica coherencias en la integración de sus fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
2. ¿Es coherente realizar todas las fases potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
3. ¿Es coherente integrar la teoría y práctica para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
4. ¿Existe relación y secuencia entre las fases del sistema de evaluación?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta presentada es coherente para aplicar en los estudiantes militares con un inapropiado desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4	
FLEXIBILIDAD					
1. ¿La propuesta y su metodología de aplicación puede ser adaptada según los requerimientos y el contexto donde se aplique?	1	2	3	4	
2. ¿Los instrumentos sugeridos en la propuesta son adecuadas y flexibles para su aplicación?	1	2	3	4	
3. ¿La propuesta es moderadamente flexible en las fases de aplicación?	1	2	3	4	
4. ¿La propuesta cumple con toda la flexibilidad para trabajar en el desarrollo de competencias genéricas?	1	2	3	4	
5. ¿La propuesta indica flexibilidad para ser aplicado en el del curso GAM en la Fuerza Aérea Ecuatoriana?	1	2	3	4	
RELEVANCIA					
1. ¿La presente propuesta es relevante para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
2. ¿Los temas considerados en cada una de las fases, tienen relevancia para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
3. ¿La presente propuesta, su estructura y aplicación es relevante para ser aplicado en el Curso GAM?	1	2	3	4	
4. ¿Es significativo que docentes del Curso GAM participen juntos con los estudiantes para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	
5. ¿Es relevante usar los instrumentos de evaluación para para potenciar el desarrollo de las competencias genéricas promovidas en el Curso GAM?	1	2	3	4	

Comentario:

