

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO**

**CENTRO DE ESTUDIOS INTERDISCIPLINARIOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y VINCULACIÓN  
TECNOLÓGICA**

**FORMACIÓN DE FORMADORES DESDE EL ENFOQUE BASADO EN  
COMPETENCIAS (EFBC) EN EL CITT, EN EL ÁMBITO DE LA ARMADA  
ARGENTINA.**

**PRESENTA  
CLAUDIA DANIELA BORRA**

**DIRECTORA DE TIF  
CARINA ORGE**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Índice de contenidos</b> .....	2
<b>Introducción</b> .....	4
<b>Fundamentación</b> .....	7
<b>Relevamiento de antecedentes</b> .....	13
<b>Planteo del problema</b> .....	22
<b>Objetivos</b> .....	23
<b>Aspectos metodológicos</b> .....	24
<b>Plan de trabajo</b> .....	27
Cronograma .....	27
Presupuesto .....	27
Recursos .....	27
<b>Resultados</b> .....	29
De la observación participante .....	29
De las encuestas .....	30
Encuestas cerradas .....	30
Encuestas abiertas .....	36
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	41
Conclusiones generales .....	41
Recomendaciones .....	42
<b>Bibliografía</b> .....	44
<b>Anexos</b> .....	46

## INDICE DE ANEXOS

### Índice de tablas

Tabla 1: Organigrama del Estado Mayor General de la Armada (EMGA) .....	47
Tabla 2: Organigrama del Comando de Adiestramiento y Alistamiento de la Armada (COAA) ...	48
Tabla 3: Dirección General de Educación de la Armada (DGED) .....	49
Tabla 4: Sistema Educativo Naval .....	50

### Índice de Encuestas

Encuesta 1: Encuesta diagnóstica .....	51
Encuesta 2: Encuesta de satisfacción de los talleres y tutorías .....	54
Encuesta 3: Encuesta sobre los contenidos y actividades basadas en el Enfoque Basado en Competencias (EFBC) abordadas en los talleres y tutorías .....	55

### Índice de Planillas

Planilla 1: Observación de clases .....	56
Planilla 2: Informe de observación .....	58
Planilla 3: Asistencia a los talleres .....	59

## INTRODUCCIÓN

La Armada Argentina es una de las tres ramas de las Fuerzas Armadas que junto al Ejército y la Fuerza Aérea tienen la misión de alistar, adiestrar y sostener los medios navales de la Nación. El mando lo ejerce el Jefe de Estado Mayor General de la Armada (JEMGA) bajo la autoridad del Ministro de Defensa designado por el Presidente de la Nación en su carácter de Comandante en jefe de las Fuerzas Armadas.

Entre los organismos e institutos que conforman la estructura del Estado Mayor General de la Armada (EMGA) (ver Anexo Tabla 1) se encuentra el Comando de Adiestramiento y Alistamiento de la Armada (COAA) (ver Anexo Tabla 2) y la Dirección General de Educación de la Armada (DGED) (ver Anexo Tabla 3)

Estos dos organismos son importantes ya que el Centro de Instrucción y Adiestramiento en Técnicas y Tácticas Navales (CITT) tiene una dependencia orgánica con el COAA y una dependencia funcional con la DGED.

A partir de esta dependencia es importante reflejar cuales son las misiones de cada uno de estos organismos de los cuales depende el CITT, los cuales establecen y determinan lineamientos y acciones a seguir en cuestión operativa y educativa.

La misión de la DGED apunta a:

*“Formar y capacitar al personal militar del cuadro permanente, de la Reserva naval y al personal de la Marina Mercante, e intervenir en la capacitación del personal civil de la Armada, tanto en los aspectos académicos pertinentes como en los específicamente militares; realizar investigaciones científicas y técnicas en el campo de las operaciones navales, de las actividades marítimas y de todas las ramas del saber relacionadas con ellas; proveer servicios de extensión según las necesidades de la comunidad y simultáneamente, optimizar el proceso de funcionalidad recíproca y de articulación entre el Sistema Educativo Naval y el Sistema Educativo Nacional; con el propósito de lograr la adecuada idoneidad profesional del personal de la Armada Argentina y de la Marina Mercante, brindar aportes a las ciencias del mar y contribuir con los ciudadanos que se interesen en incorporar, difundir o profundizar conocimientos del campo naval y marítimo en todas las ramas del saber relacionadas con éste, que les permitan adquirir las competencias e incumbencias respectivas”*  
- (PLANADGED, 2024:2 )

Por otro lado, la misión del COAA es:

*“Administrar, alistar y sostener los medios asignados y conducir, a orden, las operaciones navales específicas, conjuntas y/o combinadas a fin de cumplir con las tareas derivadas del planeamiento estratégico militar, planes en vigor y las misiones subsidiarias de la Armada Argentina. (PLANACOOA, 2024-2025:7)*

Estos organismos aúnan esfuerzos para concretar metas inspiradas en la Visión , los Valores, los Objetivos Estratégicos Generales y Específicos y las Políticas emanadas del sistema Naval. En este sentido, el Sistema Educativo Naval (ver Anexo Tabla 4) prepara hombres y mujeres para el combate, para tareas auxiliares vinculadas con los intereses marítimos y para que integren la reserva naval. Todas las Unidades Educativas deben enfatizar aquellos aspectos que hacen a este objetivo: carácter , espíritu de sacrificio, disciplina , compromiso, resiliencia. Este proceso formativo exige en su conducción un conocimiento profundo y particular; actualizado al mundo social en constante evolución. Esto queda expresado en el Plan Anual de esta Dirección:

*“Debe ser permanente la búsqueda de profesionales que actúen de manera autónoma . con iniciativa , que expresen sus ideas con juicio valorativo criterioso y con un convencido trabajo en equipo y sólido espíritu de cuerpo. (PLANADGED, 2024:3 )*

En el año 2012 la Dirección General de Educación de la Armada Argentina, se enmarca en el proceso iniciado para la Modernización de la Formación Profesional Militar de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Armadas en el ámbito de la Subsecretaría de Formación del Ministerio de Defensa.

Pretende contribuir a la Formación Educativa de los Equipos de Gobierno, Gestión y Personal de Instructores militares y Docentes Civiles de los Institutos, Escuelas y /o Centros de la Armada en los principios y características del nuevo enfoque formativo, como base para la elaboración de programas, propuestas de enseñanza y evaluación coherentes con los principios del mismo.

Este Enfoque Pedagógico de Formación Basado en Competencias (EFBC), se traduce en una manera de planificar y en “nuevos” métodos de enseñanza y evaluación. Por ello, conocer o tener un saber específico no es suficiente, es necesario pensar cómo enseñarlo, para qué enseñarlo, y tomar decisiones sobre la forma de hacerlo. En este ejercicio profesional se producen conocimientos y métodos que requieren ser reflexionados, revisando supuestos y estilos de las prácticas de enseñanza que se realizan.

A partir de allí cada Instituto de Formación, Escuela y/o Centro dependiente de la Armada Argentino, entre ellos el CITT, inició un proceso de adaptación a estos nuevos cambios educativos planteados, implementando paulatinamente el EFBC.

Este proyecto implicó una **intervención profesional** que se vinculó con el desarrollo de una práctica profesional en el CITT, institución en la cual me desempeño. Apuntó a mejorar o solucionar una problemática a través de la implementación de estrategias, y acciones concretas; cuya finalidad fue mejorar la práctica docente y educativa en el Centro.

**Con este proyecto se realizó un aporte profesional desde el EFBC. Se introdujo una innovación para mejorar las prácticas docentes que el Personal del Centro desarrolla.** En este caso, se consideró tomar una idea que ha sido puesta en práctica e implementada en instituciones educativas de la Provincia de Buenos Aires (La Formación de Formadores), aplicándola en el contexto que refiere a nuestro espacio organizacional.

Por ello, esta intervención fue dirigida al Personal Militar de Instructores y Personal Docente Civil del CITT.

A través de distintas propuestas metodológicas (observación participante, encuestas, talleres, tutorías), me propuse como docente contribuir a la capacitación del Personal de Instructores Militares y Docentes Civiles, dotándolos de estrategias y recursos didácticos y pedagógicos actualizados, creativos y adaptados a cada área específica y puesto laboral bajo los lineamientos del EFBC; con el fin de que puedan diseñar y planificar propuestas de instrucción y capacitación centradas en el aprendizaje activo e incrementar sus competencias pedagógicas, humanísticas y científico-técnicas.

## FUNDAMENTACIÓN

El punto de inicio de este proyecto se basa en la idea de formación continua, entendiendo que la formación docente es la base de todo sistema educativo en donde la premisa principal es en el aprendizaje a lo largo de una vida.

La educación permanente es un paradigma educativo que impulsa a la persona al aprendizaje continuo y sistemático para mejorar su formación de manera tal que pueda adaptarse a los cambios del contexto.

En este marco, se distinguen dentro del ámbito de la ARMADA ARGENTINA, dos tipos de formaciones: inicial y continua.

La **formación inicial** es aquella que se ha realizado en las sedes universitarias de la Facultad de la Armada (UNDEF) y en las Unidades Educativas no universitarias del Sistema Educativo Naval, y sirve para alcanzar los conocimientos básicos sobre la educación y permite obtener el título de graduado. Durante este trayecto, el estudiante desarrolla las competencias necesarias para el ejercicio profesional. No obstante, el desarrollo de carrera de cada persona amerita enriquecer los saberes.

La **formación continua** es la que apunta a la mejora de la formación profesional, en relación a la educación de calidad que demanda la sociedad y constituye un recurso necesario para actualizar sus conocimientos y desarrollar nuevas competencias innovadoras, adaptadas a la profesión naval.

La educación en el Ámbito de la DEFENSA articula tres universos: enseñanza, entrenamiento y formación. A estos espacios se les complementa la capacitación y el perfeccionamiento. En este contexto, la instrucción y el adiestramiento continuo al personal Militar, Docente Civil, constituyen un área esencial de la educación para la defensa.

En los últimos años, la educación que se imparte en los Institutos y Centros dependientes de la ARMADA ARGENTINA ha ido cambiando, logrando una adaptación e implementando paulatinamente este nuevo paradigma o enfoque.

El enfoque al cual hago referencia es el Enfoque Basado en Competencias (EFBC) que ya he mencionado anteriormente y que paso a desarrollar a continuación.

En educación como en cualquier otro campo del saber, las ideas y las técnicas evolucionan, ya sea porque sabemos más (se ha investigado), ya sea porque el mundo cambia y la sociedad de la que forma parte la universidad es diferente. Es cierto que para enseñar, una actividad muy compleja, no hay una receta que posibilite controlar todas las variables que influyen en el aprendizaje, ni un marco

teórico que sea verdad absoluta, ni que cualquier nuevo concepto no esté más o menos condicionado ideológicamente. De todas maneras se ha avanzado en el hecho de dar respuestas a los problemas de la educación y a la enseñanza de prácticas innovadoras.

Algunos autores definen el término competencia de la siguiente manera:

*“Son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores ...”* (Hernández, 1998: 14)

*“La competencia es una cualidad que no sólo se tiene o se adquiere, sino que se muestra y se demuestra, que es operativa para responder a demandas que en un determinado momento pueden hacerse a quienes las poseen”.* (Gimeno S. 2008:37)

El término competencia comenzó a emplearse durante los últimos años, en el ámbito de la formación profesional, para referirse a las competencias laborales que el trabajador debe desarrollar para un adecuado desempeño, y que le sirven de punto de partida para su formación en el oficio.

Se denomina formación basada en competencias a aquella que pretende alcanzar una mayor integración entre el proceso formativo del alumno y lo que sería el futuro desempeño del trabajador en una situación real de trabajo.

Toda competencia es concebida también como habilidad intelectual capaz de aplicarse a actividades y situaciones diversas. Esto implica que haya una disposición psicológica, una destreza y también se ponen en juego aspectos cognitivos y motivacionales como parte de los recursos propios de las personas al momento de concretar acciones.

Díaz Barriga manifiesta que el término competencia tiene un sentido utilitario en el mundo del trabajo, donde se le concibe como una estrategia que se apoya fundamentalmente en el análisis de tareas, en la adquisición de las habilidades y destrezas que le permitan al individuo un desempeño eficiente en su labor.

*“ una conceptualización del término competencias podríamos reconocer que supone la combinación de tres elementos: a) una información, b) el desarrollo de una habilidad y, c) puestos en acción en una situación inédita. La mejor manera de observar una competencia es en la combinación de estos tres aspectos, lo que significa que toda competencia requiere del dominio de una información específica, al mismo tiempo que reclama el desarrollo de una habilidad o mejor dicho una serie de habilidades derivadas de los procesos de información, pero es en una situación problema, esto es, en una situación real inédita, donde la competencia se puede generar.”* (Díaz Barriga, 2006: 20)

Sergio Tobón por su parte propone concebir las competencias como:

*“ Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas (Tobón, 2008: 5).*

En la actualidad, el empleo del término competencia se ha generalizado y también alude a otros tipos de formación. Se usa para referirse a los objetivos y el modo de enfocar la enseñanza general básica en el nivel medio, superior y universitario. Tal vez esto se deba a que el desarrollo de competencias resulta coherente con los enfoques pedagógicos actuales, los cuales, revalorizan el aprendizaje significativo y el rol del sujeto que aprende, en la construcción de sus saberes y en el desarrollo de sus capacidades.

*“Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico... el enfoque por competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos”. (Tobón, 2006: 1-2)*

La formación basada en competencias, además de responder a la necesidad de brindar una formación más adecuada al mundo del trabajo, permite recuperar los principios pedagógicos de los movimientos de la escuela nueva y de la pedagogía activa, los cuales proponen una formación vinculada con la práctica social y laboral.

Las autoras Susana Avolio de Cols y María Dolores Iacolutti manifiestan que no es fácil presentar una definición única de competencia ya que existen distintas posturas teóricas sobre el concepto. A partir de ello las autoras presentan una serie de características con el fin de poder construir el concepto.

Expresan que toda competencia requiere distintos tipos de saberes, que se sustenta en conocimientos y en un repertorio de técnicas, es decir, en distintos tipos de saberes que le sirven de base al sujeto para comprender la situación, seleccionar la alternativa más adecuada y actuar.

El primer requisito para que una persona se desempeñe en forma competente es, por lo tanto, que disponga de distintos tipos de saberes:

- Conceptos y principios científico-técnicos: son el tipo de saber declarativo, donde el sujeto puede y es capaz de expresar conceptos en forma oral o escrita. Se manifiesta tanto en la rapidez y exactitud con las que el sujeto realiza sus actividades rutinarias, como en la forma de abordar situaciones nuevas, resolver problemas, tomar decisiones y proponer mejoras.

- Saberes técnicos (reglas de acción, normas, criterios, secuencia de acciones y operaciones). A este tipo de saberes se los llama procedimentales y se traducen en un hacer. Algunos de los procedimientos son técnicas muy normalizadas que deben seguirse estrictamente; otros, sólo marcan líneas de acción.

- Saberes prácticos. Saberes de la experiencia, saberes procedimentales que no derivan de teorías (reglas de acción, trucos, precauciones, recorridos a seguir). Este tipo de saberes no tiene fundamento explícito, se los utiliza tal como los transmite la cultura de cada oficio.

Este enfoque se sustenta en los principios que se expresan a continuación:

### **1. La formación basada en competencias se orienta a la formación integral.**

*“La formación de competencias exige una pequeña «revolución cultural» para pasar de una lógica de la enseñanza en la cual se cree que el alumno ‘primero tiene que saber para después hacer’ a una forma de enseñar en la que se piensa que los alumnos con experiencia en el rol pueden aprender a partir de la reflexión sobre su propia práctica, y aquellos que no la tienen pueden empezar a realizar tareas aun antes de disponer de todos los conocimientos. La práctica permite identificar cuáles son los saberes que se deben aprender.” (Perrenoud P. 2000: 71-72).*

### **2. El análisis del desempeño profesional es el punto de partida para la propuesta de cursos y la elaboración de los programas.**

*“Enseñar por competencias no es simplemente usar una nueva técnica, sino que implica una nueva manera de enfocar la tarea. Se hace indispensable revisar algunos de nuestros supuestos y aprender a plantear las clases desde otra perspectiva en la que el centro es la formación de los alumnos para su futuro desempeño humano y profesional, con el objeto de que aprendan a resolver problemas y tomar decisiones en situaciones complejas. (Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. 2001: 68)*

## **Los objetivos en términos de competencias y capacidades constituyen el eje del proceso de capacitación**

*“Cuando la formación tiene en cuenta no sólo perfiles de competencias previamente identificados, sino también, la generación de procesos de enseñanza/aprendizajes orientados a la construcción del saber (saber hacer y saber ser), y la movilización de capacidades orientadas a enfrentar nuevas situaciones, se está ante un proceso de formación basado en competencias”.* (Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. 2001: 45)

### **3. Implica un nuevo modelo pedagógico, una nueva manera de enseñar y de evaluar.**

*“El profesor entonces aparece como un **profesional** del que se espera no solo que enseñe, sino que pueda **justificar, razonar y validar** lo que enseña, desde una óptica que reclama su condición de intelectual crítico, de **agente social** embarcado en la transformación cultural más amplia y no solo en la transmisión de contenidos académicos instrumentales y asépticos”* (Escudero Muñoz y González, 2018:18).

Teniendo en cuenta las características y los principios antes mencionados del enfoque, las autoras Avolio de Cols e Iacolutti expresan que todo trabajador competente:

*“...reconoce, en su bagaje de conocimientos y procedimientos diversos, aquellos relacionados con el problema. Realiza operaciones mentales complejas: relacionar, interpretar, interpolar, inferir, inventar. Pone en práctica una intuición propia de su oficio.”* (Avolio de Cols e Iacolutti, 2006: 74)

*“El análisis del desempeño competente, permite apreciar que el sujeto no sólo posee los saberes, sino que es capaz de movilizarlos (asociarlos, integrarlos) y utilizarlos en el momento oportuno y de la forma adecuada para enfrentar una situación o para resolver un problema.”* (Avolio de Cols y Iacolutti; 2006: 74)

Desarrollado el Enfoque Basado en Competencias (EFBC), voy a centrarme en la descripción, organización y desarrollo de tareas y funciones prioritarias del CITT, organización en la cual voy a implementar la propuesta.

EL CENTRO DE INSTRUCCIÓN EN TÉCNICAS Y TÁCTICAS NAVALES (CITT); es una organización que tiene como función la formación continua del personal. Depende orgánicamente del COMANDO DE ADIESTRAMIENTO Y ALISTAMIENTO DE LA ARMADA (COAA), y conserva una dependencia funcional con la DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA ARGENTINA (DGED) solo recibiendo asesoramiento y supervisión técnico-pedagógica a cargo de equipos especializados.

Tiene como Misión: “Capacitar y perfeccionar al personal militar del cuadro permanente, de la reserva naval y al personal de la Marina Mercante, tanto en los aspectos académicos pertinentes como en los específicamente militares; e intervenir en la capacitación del personal civil y personal docente civil de la Armada; con el propósito de lograr la adecuada idoneidad profesional del personal de la Armada Argentina y de la Marina Mercante, posibilitando la adquisición de capacidades y competencias específicas en distintas áreas de incumbencia”. (ROA 2021)<sup>1</sup>

En función de ello, el CITT es considerado uno de los centros especializados de educación militar en instrucción, adiestramiento y capacitación complementaria, por lo que su función es prioritaria para la preparación del personal. Aporta las herramientas y la formación de los recursos humanos de la Defensa Nacional en respuesta a los imperativos avances en materia de productividad y competitividad.

El CITT cuenta con Personal de Instructores militares y /o docentes civiles idóneos en cuanto a su formación profesional y la expertiz en el área de su competencia, pero con escasa o nula formación docente. Tampoco poseen una capacitación actualizada en el uso e incorporación de las NTICs (Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación), ni en las herramientas que proporciona actualmente una pedagogía y didáctica actualizada y adaptada a los nuevos desafíos y tiempos de hoy; en donde se apunta a la formación de un personal capaz de resolver situaciones contextuales y del entorno profesional.

Por ello, se consideró conveniente trabajar desde el Enfoque Pedagógico Basado en Competencias (EFBC), que se ocupa del cómo se enseña y que se hace con lo aprendido para que el futuro Personal de cuadro de las Fuerzas Armadas pueda resolver situaciones dentro de su ámbito profesional y en el contexto laboral acorde al escalafón y orientación al que pertenece.

Esta intervención pretendió dar respuesta a la necesidad de una formación pedagógica-didáctica del personal técnico y profesional de diferentes especialidades y áreas que requieren una nueva mirada a la enseñanza y la práctica docente.

---

<sup>1</sup> Reglamento Orgánico de la Armada: contiene un conjunto de disposiciones que rigen la organización.

## RELEVAMIENTO DE ANTECEDENTES

En materia educativa, en el ámbito nacional y provincial, la educación se encuentra sujeta a cambios constantes, que requieren un compromiso, apertura y capacitación constante del cuerpo docente, así también como un cambio de mirada hacia los nuevos desafíos que implica enseñar.

Tal como mencioné en la introducción, desde el año 2012, la Armada ha iniciado el proceso para la modernización de la formación profesional militar de su personal adoptando el Enfoque Pedagógico de Formación Basada en Competencias. No se conocen antecedentes previos de la aplicación del enfoque en este ámbito antes de la fecha mencionada, por lo que cada Escuela y/o Centro que forma parte de ella ha comenzado a recibir lineamientos de acción los cuales adapta a sus particularidades y funcionamiento organizacional.

La implementación del EFBC se puede abordar en cada unidad educativa de la Armada Argentina desde diversas perspectivas: institucional (autoridades, equipos, áreas, evaluadores, etc.), curricular (planes de estudio y programas) y didáctica (programación, gestión y evaluación de la enseñanza). Lo indicado determina la necesidad que todas las Escuelas de la Armada deban desarrollar sus actividades educativas con un enfoque metodológico que maximice la eficiencia en el empleo de los recursos académicos disponibles y se corresponda íntegramente con los objetivos fundamentales del Sistema Educativo Naval.

Dentro de este proceso, el CENTRO DE INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN TÉCNICAS Y TÁCTICAS NAVALES (CITT), inició su camino de adaptación e implementación del enfoque desde diversas perspectivas: institucional (autoridades, equipos, áreas, evaluadores, etc.), curricular (planes de estudio y programas) y didáctica (programación, gestión y evaluación de la enseñanza).

Como punto de partida, este trabajo se inició con el relevamiento de antecedentes e información dentro del Centro, para lo cual se realizó un diagnóstico a través de la encuesta como instrumento de recolección de datos (ver Anexo Encuesta 1) al Personal Militar de Instructores y Docentes Civiles que forman parte de la gestión y docencia en el Centro; con el fin de identificar y sondear aspectos relacionados con el EFBC y su aplicación en los procesos de enseñanza y el aprendizaje que allí se desarrollan.

Para realizar el sondeo de información relevante al tema se realizó un diagnóstico en cual se consideró a la población del Centro que detallo a continuación:

Total de Personal Militar 112, y Total de Personal Docente Civil 56 discriminados de la siguiente manera:

Personal Militar frente a alumnos (instructores): 75

Personal Militar con tareas de gestión: 37

Personal Docente Civil frente a alumnos: 46

Personal Docente Civil con tareas de gestión: 10

Del diagnóstico realizado sobre una población de 112 personas que forman parte del Personal Militar, y 56 personas que forman parte del Personal Docente Civil del Centro; surgió la siguiente información:

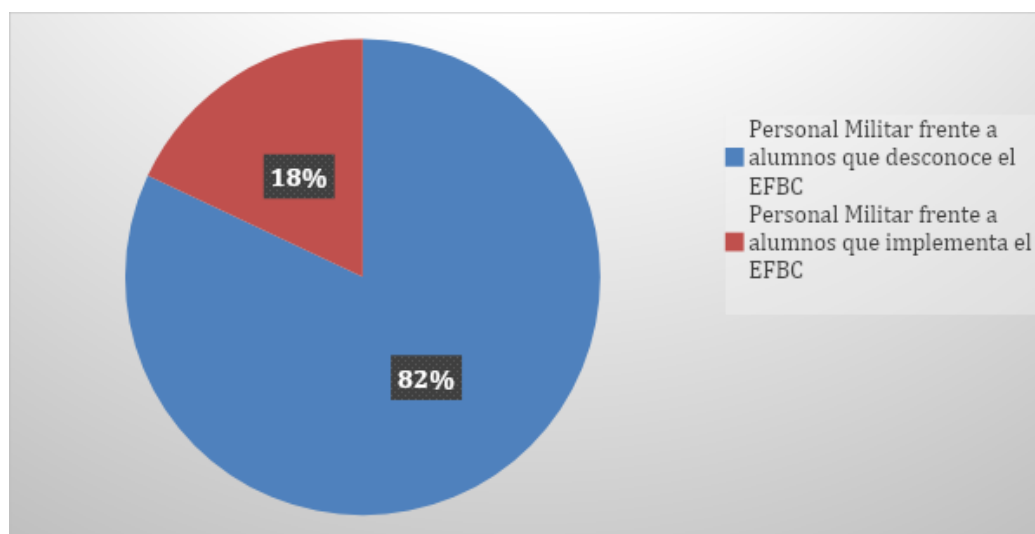


Gráfico 1: Conocimiento y aplicación del EFBC en el Personal militar frente a alumnos

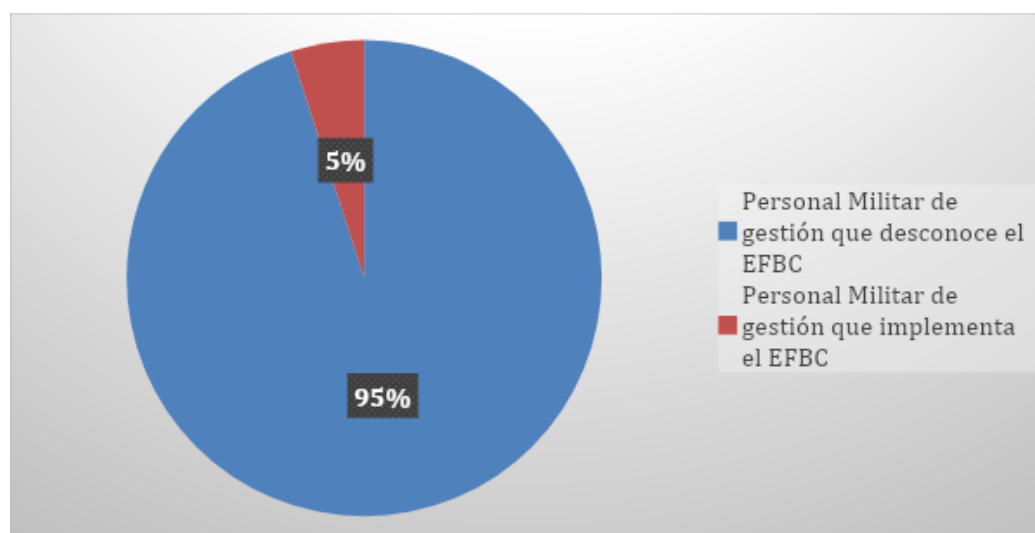


Gráfico 2: Conocimiento y aplicación del EFBC en el Personal militar de gestión

- El 82% del personal militar que dicta cursos y el 95% del personal militar que cumple tareas de gestión en el Centro desconoce las características y la forma de trabajo bajo el Enfoque Basado en Competencias (EFBC). Esto se debe a que, en su gran mayoría, el personal militar se ha desempeñado en tareas y funciones operativas ajenas al ámbito educativo, y que dicho personal tiene una permanencia máxima de 2 años en el destino ya que por razones del servicio está sujeto a traslados y su rotación es continua. El resto del personal militar frente a alumnos (18%), y el personal militar de gestión (5%) lo ha trabajado y/o implementado en otras instituciones educativas de la Armada. (Gráficos 1 y 2)

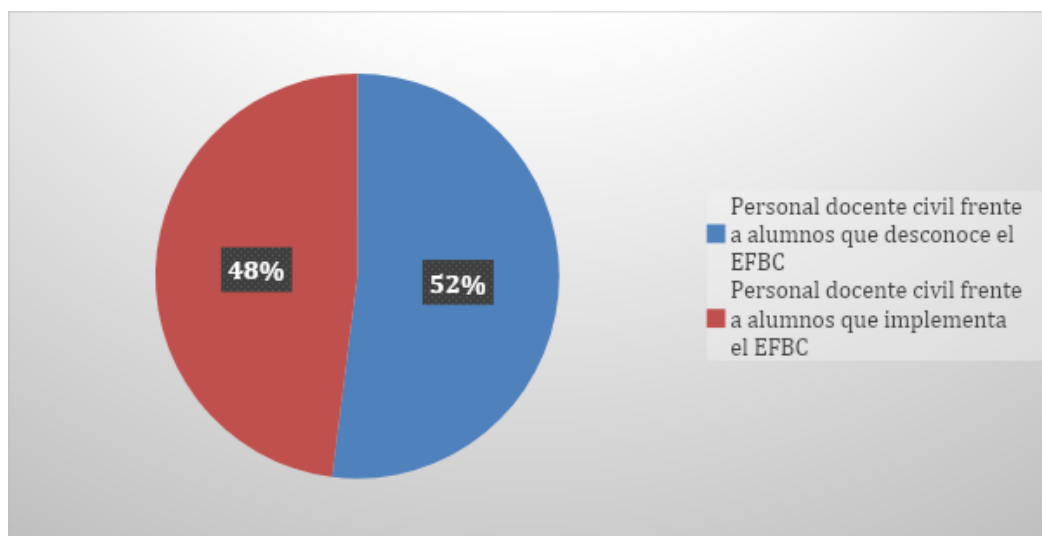


Gráfico 3: Conocimiento y aplicación del EFBC en el Personal Docente Civil frente a alumnos

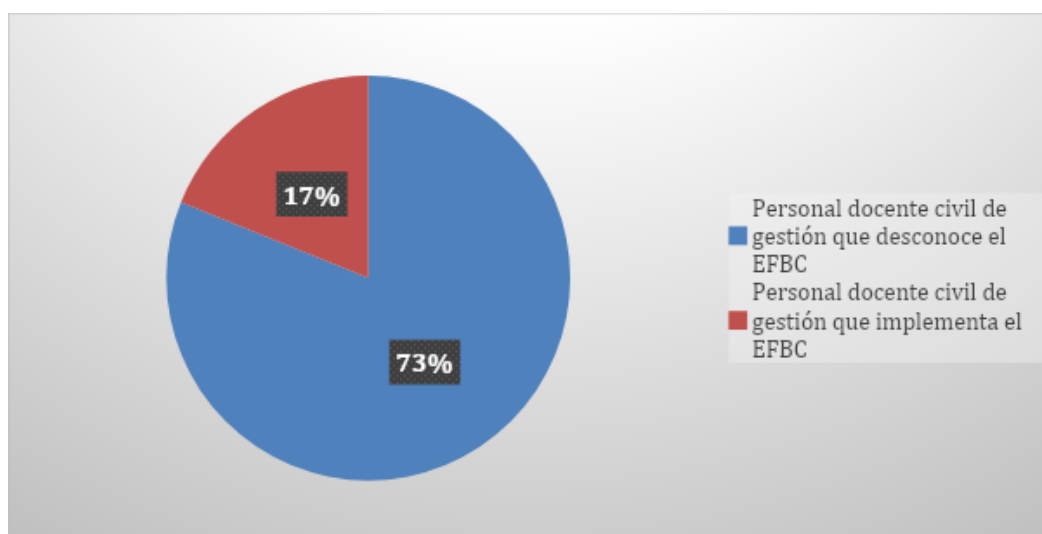


Gráfico 4: Conocimiento y aplicación del EFBC en el Personal Docente Civil de gestión

- El 52% del personal docente civil que dicta cursos y el 73% del personal docente civil con tareas de gestión en el Centro desconoce las características y la forma de trabajo bajo el Enfoque Basado en Competencias (EFBC). El resto del personal docente frente a alumnos (48%), y el personal docente de gestión (17%) lo ha trabajado y/o implementado en otras instituciones educativas de la Armada. (Gráficos 3 y 4)

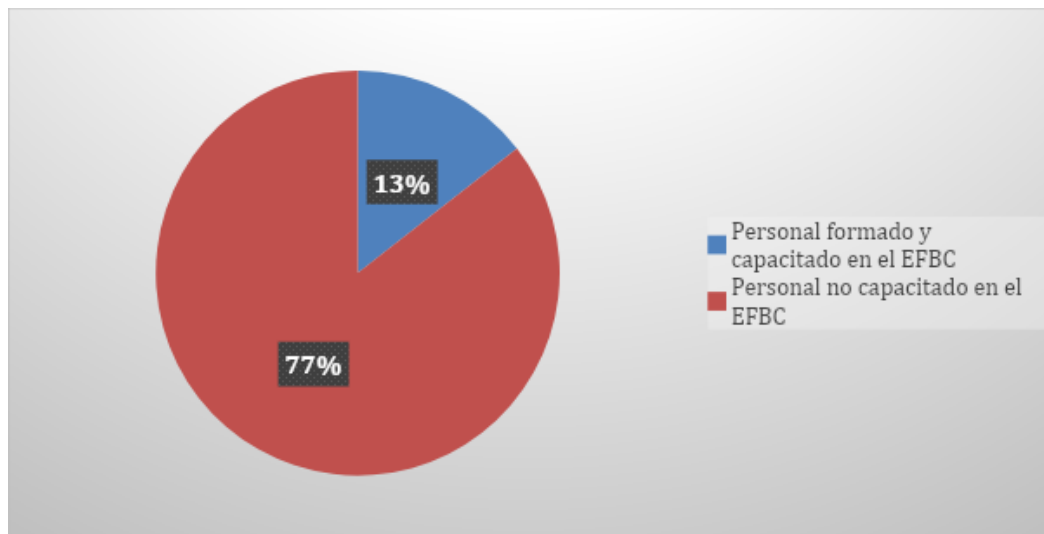


Gráfico 5: Formación actualizada en el EFBC

- El 100% de los profesores e instructores militares y/o docentes civiles son idóneos en cuanto a su formación profesional y cuentan con la experticia necesaria en su área de incumbencia, pero solo un 13% cuenta con formación y capacitación docente actualizada en el EFBC. (Gráfico 5)

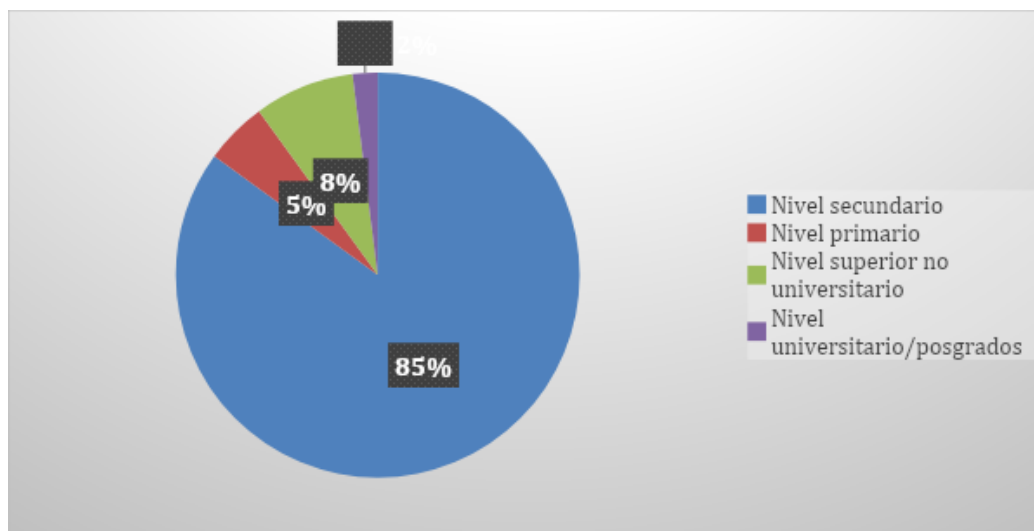


Gráfico 6: Nivel de estudios máximos alcanzados por Personal Militar

- El 85 % del personal militar que dicta cursos en el Centro posee nivel secundario como estudios mínimos, el 5% posee nivel primario como estudios mínimos, el 8% posee estudios de nivel superior no universitario y solo el 2% estudios universitarios o de posgrado. Por lo que es limitado el acceso del personal militar a cursos y capacitaciones docentes fuera del sistema naval que exigen nivel superior no universitario /universitario como requisito para perfeccionarse. (Gráfico 6)

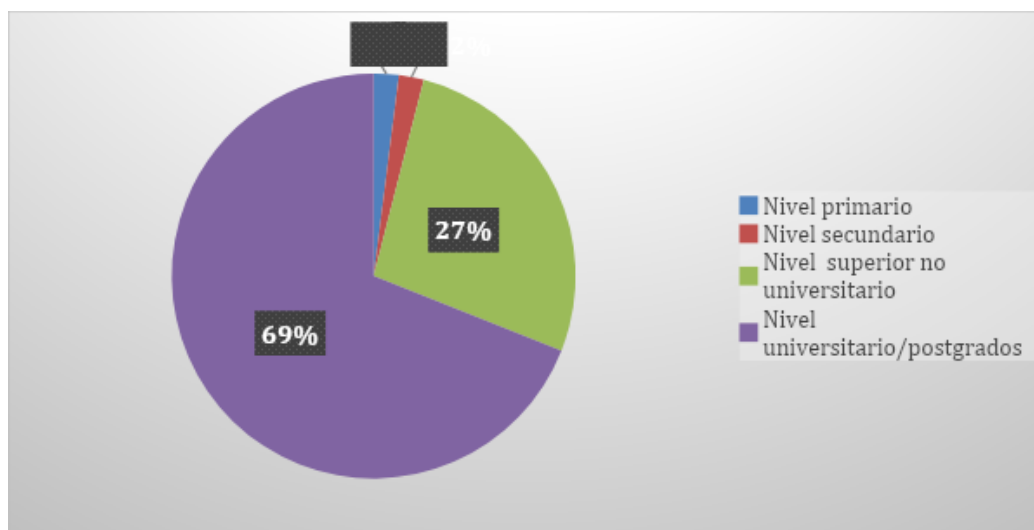


Gráfico 7: Nivel de estudios máximos alcanzados por Personal Docente Civil

- En cuanto al personal docente civil del Centro el 27% posee estudios superiores no universitarios, el 69% posee estudios universitarios y de posgrado, el 2% posee estudios secundarios, y solo el 2% restante estudios primarios. Este último corresponde al personal militar retirado que está nombrado como personal docente civil y que posee la experticia en un campo específico del conocimiento militar. (Gráfico 7)

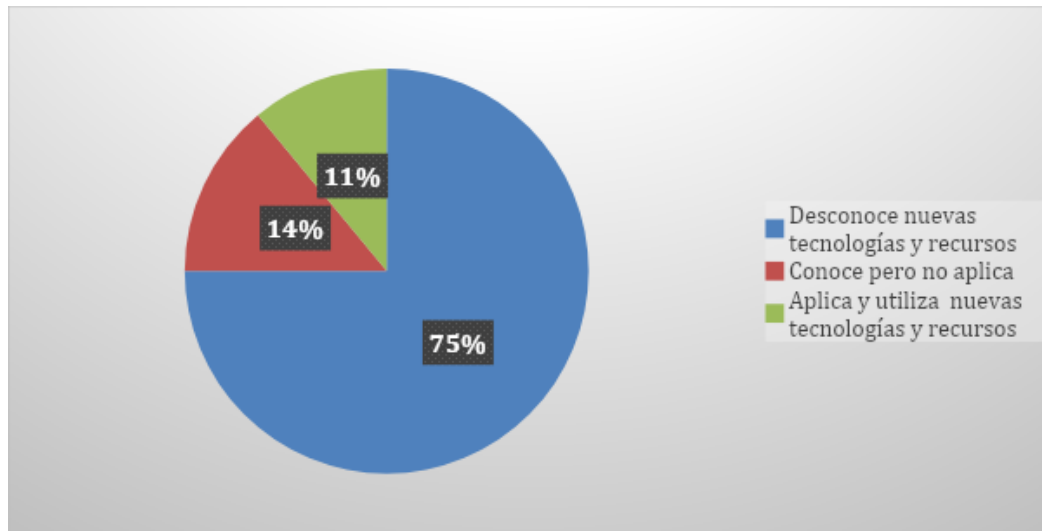


Gráfico 8: Conocimiento y manejo de herramientas y recursos tecnológicos por parte del Personal militar

- Hay un gran desconocimiento por parte del Personal Militar de las herramientas y recursos tecnológicos que favorecen el desarrollo de una didáctica actualizada al contexto del EFBC. En este caso, el 75% del personal encuestado no conoce estas nuevas tecnologías, programas o recursos, mientras que el 14% las conoce pero no las aplica y solo el 11% las aplica y las utiliza en sus prácticas docentes y de gestión. (Gráfico 8)

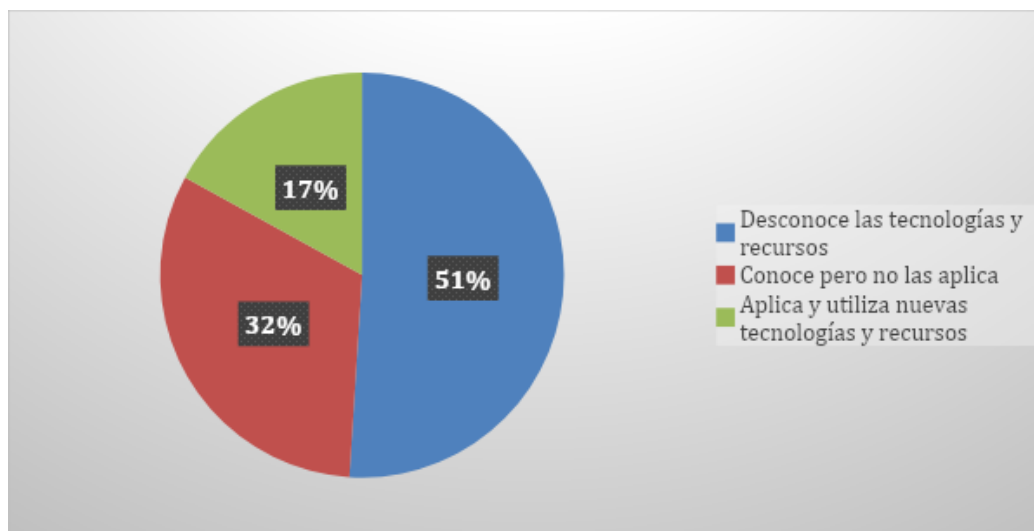


Gráfico 9: Conocimiento y manejo de herramientas y recursos tecnológicos por parte del Personal Docente civil

- Con respecto al Personal Docente Civil encuestado solo el 51% manifiesta desconocer las nuevas tecnologías, programas o recursos actualizados al EFBC, mientras que el 32% las conoce pero no las aplica y sólo el 17% las aplica y las utiliza en sus prácticas docentes y de gestión. (Gráfico 9)

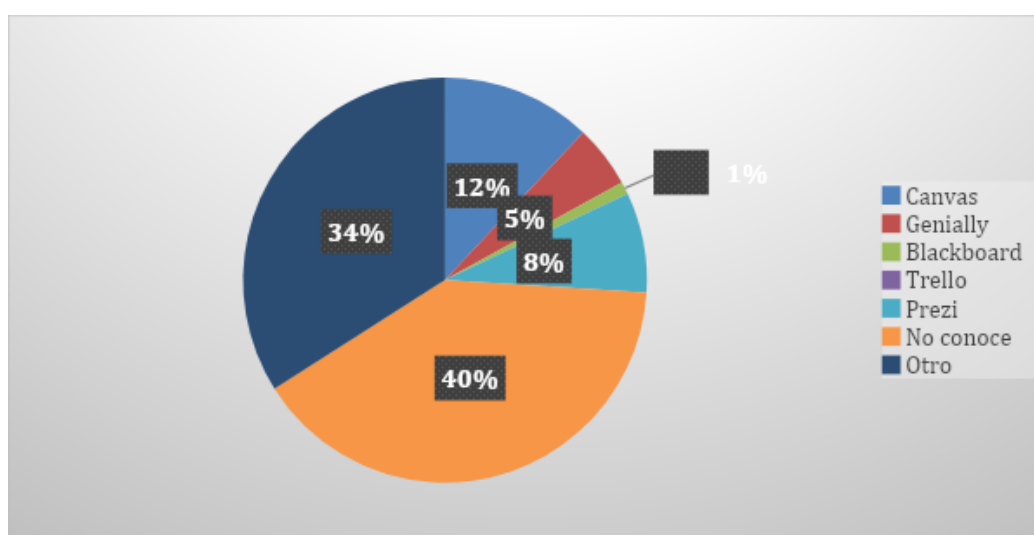


Gráfico 10: Herramientas y recursos que conoce el Personal

- Entre los resultados obtenidos sobre las herramientas y recursos más conocidos, prevalece un desconocimiento de los mismos con el 40 % y en la opción otro se ha mencionado Power point y videos que han sido registrados con el 34%. Mientras que Canvas posee un 12%, Prezi un 8%, Genially un 5%, Blackboard un 1% y Trello con 0%. (Gráfico 10)

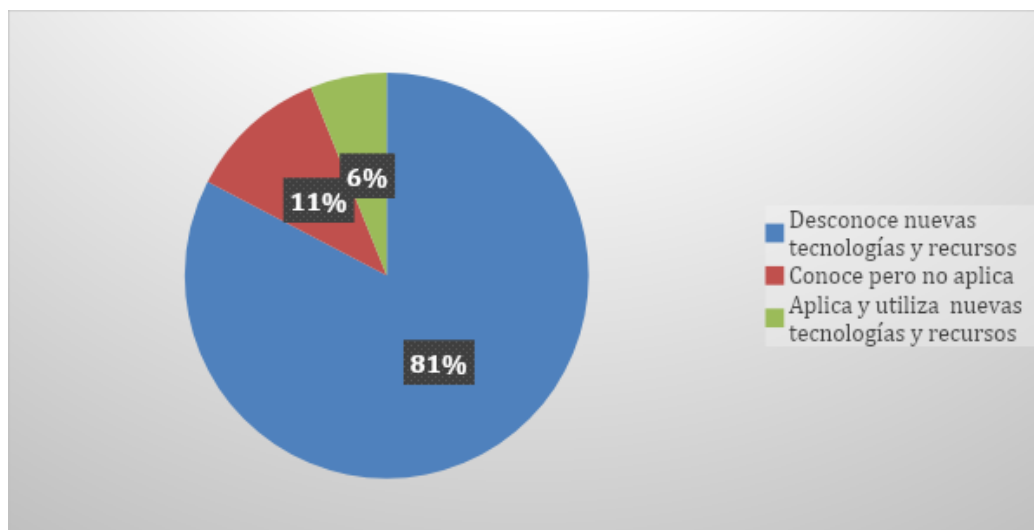


Gráfico 11: Implementación de estrategias de enseñanza y evaluación acordes al EFBC por parte del Personal Militar

- En cuanto al conocimiento y la aplicación de estrategias didácticas y de evaluación actualizadas y acordes al grupo de estudiantes, contenidos, actividades planteadas y al contexto actual del EFBC; de las encuestas surge que el 81% del Personal Militar desconoce las nuevas estrategias para trabajar bajo el enfoque, el 11% conoce algunas de ellas pero le resulta difícil aplicarlas y solo el 6% las aplica en determinadas ocasiones específicas. (Gráfico 11)

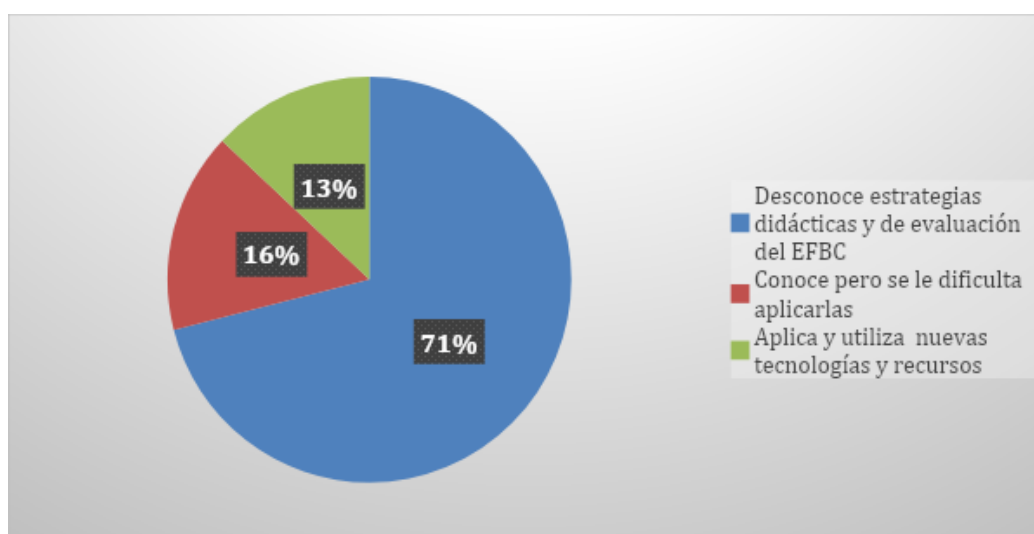


Gráfico 12: Implementación de estrategias de enseñanza y evaluación acordes al EFBC por parte del Personal Docente civil

- Sondeando ahora al Personal Docente civil en el conocimiento y la aplicación de estrategias didácticas y de evaluación actualizadas en función al enfoque; de las encuestas surge que el 71% desconoce las nuevas estrategias para trabajar bajo el enfoque, el 16% conoce algunas de ellas pero le resulta difícil aplicarlas y solo el 13% las aplica en determinadas ocasiones específicas. (Gráfico 12)

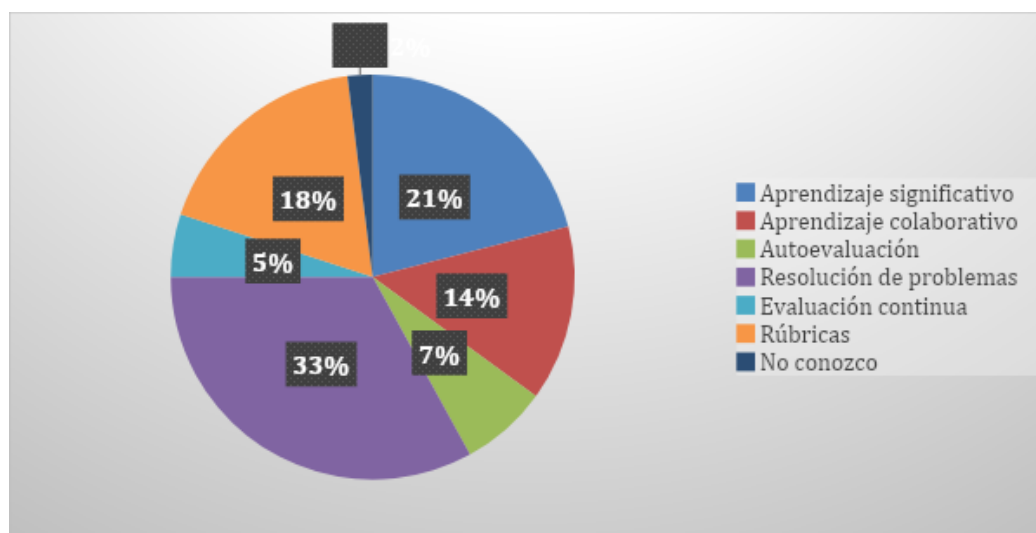


Gráfico 13: Estrategias de enseñanza y evaluación acordes al EFBC

- Entre los resultados obtenidos sobre las estrategias y la evaluación implementada por el Personal docente e instructores militares prevalece la resolución de problemas con 33% y el aprendizaje significativo con 21%. Con respecto a la evaluación, aplican rúbricas el 18%, evaluación continua 5%, y autoevaluación el 7%. Solo el 2% menciona desconocer estas estrategias.

En función de los resultados de este diagnóstico, se abordó y trabajó en torno a la aplicación del EFBC, visualizando las necesidades concretas que presenta el CITT frente a esta nueva forma de concebir la enseñanza y el aprendizaje.

## PLANTEO DEL PROBLEMA

A partir de lo desarrollado y del diagnóstico realizado, la problemática planteada responde a la necesidad de Formación Docente del Personal Militar de Instructores y/o Personal Docente Civil que dicta cursos en el Centro, aplicando el nuevo enfoque Pedagógico Basado en Competencias (EFBC) e incorporando formación en las nuevas tecnologías de la educación.

Ante los cambios educativos que requieren una actualización constante y situada en contextos específicos, se plantea la necesidad de una formación específica en el área docente; orientada al manejo adecuado de los procesos de enseñanza, aprendizaje y de la incorporación de herramientas tecnológicas que garanticen una educación de calidad para optimizar los recursos didácticos.

Ante esto, surge la pregunta :

¿Qué aportes realiza el Enfoque de Formación Basado en Competencias a la formación de los Instructores Militares y Personal Docente Civil del CITT para actualizar los requerimientos educativos en el contexto de trabajo en el Centro?;

Desde este planteo se aborda esta propuesta de intervención, de la que seguramente surgirán nuevos interrogantes durante este trabajo, que podrán ser objeto de otros proyectos a futuro.

## OBJETIVOS

### Generales:

- Contribuir para con la formación docente de agentes comprometidos con la instrucción, capacitación y adiestramiento del Personal de los distintas jerarquías y grados escalafonarios acorde a los perfiles profesionales establecidos, los principios y valores permanentes de la Armada Argentina a fin de alcanzar los objetivos planificados en materia de defensa y soberanía nacional.
- Brindar instancias de formación pedagógica-didáctica al Personal Militar y No Docente del Centro a través de trayectos formativos y talleres; para propiciar el desarrollo de competencias, habilidades y capacidades en función a las propuestas educativas actualizadas.
- Propiciar la integración de un marco teórico y metodológico en el proceso educativo, acorde a la propuesta del EFBC y a las nuevas TICs.

### Específicos:

- Constituir un equipo de trabajo interdisciplinario con experiencia pedagógica a fin de gestionar, organizar e implementar talleres para el personal del CITT.
- Implementar las herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo la etapa de formación de formadores en el Enfoque pedagógico Basado en Competencias en cada Departamento del Centro.
- Aportar herramientas teórico-metodológicas para la reflexión didáctica y pedagógica situada que permitan problematizar, diversificar y mejorar las prácticas de enseñanza.
- Impartir talleres presenciales y/o virtuales de Capacitación sobre la aplicación de nuevas herramientas didácticas pedagógicas basadas en el nuevo enfoque constructivista de la educación.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

El encuadre metodológico de este proyecto apunta a una investigación de carácter exploratoria, y también, presenta algunos aspectos de una investigación descriptiva debido a que, como parte del mismo, se quiere caracterizar y analizar el contexto de trabajo y los actores que intervienen en él.

Este carácter exploratorio brinda una mirada determinada de la realidad actual del Centro y también permite familiarizarnos más con las características y obtener mayor información de estos actores educativos que forman parte del mismo.

En cuanto a la investigación descriptiva, nos va a permitir reunir información cuantificable que se va a usar para hacer inferencias estadísticas de la población a través del análisis de datos.

En este TIF se destacan 3 (tres) momentos importantes en la aplicación del marco metodológico. El primer momento es el de diagnóstico, el segundo es el de desarrollo de los talleres y tutorías y tercer momento el de evaluación, ya que en cada uno se aplicaron métodos e instrumentos de recolección de datos.

En un primer momento, se comienza con la recolección de datos a través de la observación de clases a través del registro escrito y las encuestas estructuradas para docentes frente a alumnos, instructores militares y personal docente de gestión.

Las planillas de observación de clases y registro permiten recolectar información sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula, las estrategias y los recursos puestos en acción por los docentes e instructores en la praxis educativa. ( ver Anexo Planilla 1)

Por otro lado, las encuestas cerradas ofrecen datos que sirven para obtener respuestas directas y limitadas. Las mismas se elaboraron con un formato de opciones predeterminadas de elección múltiple para sondear formación pedagógica-didáctica del Personal Militar y No Docente del Centro en el EFBC, así como también, las herramientas y recursos utilizados en sus prácticas de enseñanza y de gestión. (ver Anexo Encuesta 1)

Para el segundo momento, y una vez ya implementados los instrumentos y recolectada la información necesaria, se pensó como propuesta metodológica la implementación de talleres y tutorías; acompañados por la observación participante.

La observación participante es una técnica flexible pero no intrusiva, que consiste en percibir lo que sucede. En este caso, el observador pretende descubrir formas de relación e interacción, actividades, formas de organización y trabajo de los observados.

El taller como contexto de aprendizaje, se inscribe en una tradición transformadora de la formación. Los talleres se orientan a la producción grupal de conocimiento sobre la propia práctica a partir del análisis crítico y de la reflexión compartida.

Desde los documentos de trabajo que promueve la Dirección de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, se concibe esta modalidad como “... un espacio dialógico de enseñanza y aprendizaje que promueve la participación activa de `los sujetos protagonistas`, con miras a crear junto con “otros”, a tomar decisiones, a aportar ideas, a implementar y evaluar esas ideas a la luz de objetivos establecidos. De esta manera, el taller es generador de un ámbito pedagógico cuya lógica organizativa y funcional posibilita compartir los conocimientos...” (D.G.C y E. Comunicación N°5/16:2)

Es una opción pedagógica opuesta a una enseñanza de carácter expositivo, en la que pueden reconocerse:

- una opción para trabajar en pequeños grupos
- una valoración de la participación de los propios sujetos en la responsabilidad por sus propios aprendizajes.
- una integración de las experiencias personales de cada participante en el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- una intencionalidad “operativa”, es decir, que los aprendizajes adquiridos en el tengan una influencia en la acción de los propios participantes.

En este TFI, los talleres estuvieron orientados a la formación de saberes prácticos, la producción e instrumentación requerida para la acción profesional. Posibilitaron el desarrollo de capacidades que involucran desempeños prácticos alrededor de un hacer creativo y reflexivo en el que se integraron los marcos conceptuales. También promovieron el intercambio y la búsqueda de soluciones innovadoras para la mejora en forma colaborativa, la toma de decisiones y la elaboración de propuestas en equipos de trabajo.

Por otro lado también se trabajó desde tutorías.

Las tutorías son procesos de acompañamiento personalizado y apoyo que van a fortalecer las prácticas y las actividades propuestas.

En el documento “Programa institucional de tutoría” de la Universidad Tecnológica Nacional, Regional de Córdoba, define la tutoría como “...un conjunto de acciones dirigidas a la atención singularizada del alumno, sea en forma individual como en pequeños grupos, con la finalidad de orientar y apoyar sistemáticamente sus estudios.” (D.P.E.S.2009: 6)

La acción tutorial es una de las estrategias más potentes para el acompañamiento a las trayectorias ya que, como lo señala Cols: “La tutoría ofrece un espacio complementario a los cursos caracterizado por un entorno menos amenazante, un manejo del tiempo más flexible y una posibilidad de interacción más fluida.” (D.P.E.S.2009:6)

El tutor juega un papel importante, ya que apoya a los destinatarios de este proyecto a fortalecer actitudes como la de crear en ellos la necesidad de capacitarse, de explorar aptitudes; de mejorar su aprendizaje y tomar conciencia de manera responsable de su futuro como docentes e instructores.

En el caso de este trabajo, el objetivo de las tutorías fue colaborar con los destinatarios en su desarrollo humano y profesional, proponiendo un programa de orientación educativa a través de distintas estrategias.

Por último, en un tercer momento, se implementó como instrumento de evaluación las encuestas cerradas y abiertas, para recolectar datos de lo concretado a partir de los talleres/tutorías. (ver Anexo Encuesta 2)

Las encuestas abiertas tienen un formato de respuesta libre, donde los participantes expresan lo que sienten y piensan. (ver Anexo Encuesta 3).

Para finalizar, la observación participante estuvo presente durante todo el proceso de desarrollo de este proyecto.

## PLAN DE TRABAJO: CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

El plan de trabajo trazado en este proyecto cumple con los procedimientos que se detallan y se presentan en el cuadro a continuación:

1. Convocatoria de reunión del equipo coordinador con los docentes capacitadores del proyecto

2. Constitución del equipo de trabajo interdisciplinario del CITT, considerando coordinadores y capacitadores docentes.

3. Ejecución de la etapa inicial del proyecto: PLANIFICACIÓN

4. Ejecución de la etapa de desarrollo del proyecto o EJECUCIÓN (puesta en marcha de los cursos y talleres de capacitación programados)

5. Ejecución de la etapa de EVALUACIÓN (resumen, conclusión y resultados de la propuesta. Ajustes y revisión de resultados)

<u>Actividades</u>	<u>Duración</u>	<u>Recursos</u>
<p>1. Definición y armado de los grupos con los destinatarios del proyecto y con sus respectivos coordinadores</p> <p>2. Planificación de las primeras reuniones de coordinación del equipo pedagógico, a fin de determinar etapas y destinatarios específicos de los cursos (personal docente e instructores militares).</p> <p>3. Elaboración de cronograma de fechas y actividades a desarrollar en cada etapa.</p>	<p><u>Inicio:</u> julio de 2023</p> <p><u>Finalización:</u> agosto 2023</p> <p>(tiempo aproximado 1 mes).</p>	<p>1. Infraestructura: Instalaciones del Centro de Instrucción y Adiestramiento en Técnicas y Tácticas Navales, situado en la Base Naval Puerto Belgrano. Aulas y gabinetes informáticos.</p> <p>2. Financiero: Este proyecto no tiene erogación económica en principio, ya que el CITT cuenta con los recursos didácticos y edificios (aulas) para llevar a cabo el mismo. La asignación presupuestaria para el Personal docente capacitador</p>
<p>2. Etapa de PLANIFICACIÓN:</p> <p>a. Preparación de materiales</p>	<p><u>Inicio:</u> agosto de 2023</p> <p><u>Finalización:</u> septiembre de 2023</p>	

<p>b. Definición de metodologías de trabajo</p> <p>c. Organización de actividades en talleres, jornadas</p> <p>d. Creación de aulas virtuales como recurso y apoyo de enseñanza</p>	<p>(tiempo aproximado 1 mes)</p>	<p>ya se encuentra contemplada en la Planta Anual Docente.</p> <p>3.Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2 (dos) Coordinadores de Capacitación</li> <li>● 10 (diez) Docentes capacitadores del Departamento Evaluación y Gabinete Psicopedagógico del CITT.</li> </ul>
<p>3.Etapa de EJECUCIÓN:</p> <p>a. Implementación de Talleres y Jornadas</p> <p>b. Articulación de contenidos específicos según las necesidades de cada grupo de trabajo</p> <p>c. Implementación de los módulos de trabajo previstos</p> <p>d. Desarrollo de actividades</p> <p>e. Implementación de tutorías grupales e individuales</p>	<p><u>Inicio:</u> septiembre de 2023</p> <p><u>Finalización:</u> marzo de 2023</p> <p>Se considera el mes de enero para el receso estival</p> <p>(tiempo aproximado 6 mes)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Destinatarios de Talleres y Cursos: Personal Militar de cuadro permanente 112 (ciento doce) personas y Personal Docente Civil del Centro 56 (cincuenta y seis) personas.</li> </ul>
<p>4.Etapa de EVALUACIÓN:</p> <p>a. Seguimiento de los grupos de trabajo</p> <p>b. Obtención de resultados a través de observaciones y herramientas de evaluación</p> <p>c. Elaboración de conclusiones Autoevaluación</p>	<p>Inicio: abril de 2024</p> <p>Finalización: junio de 2024</p> <p>(tiempo aproximado 2 meses)</p>	

## RESULTADOS

A partir de la propuesta planteada con la implementación de los talleres y las tutorías se llegaron a concretar los objetivos generales y específicos propuestos en este proyecto.

A través de las actividades propuestas se lograron instancias de formación y capacitación pedagógica-didáctica para el Personal del CITT en el marco del EFBC y se incluyeron espacios de incursión en las nuevas TIC'S.

También se logró generar momentos para el trabajo interdisciplinario, que reunió al equipo de trabajo encargado de los talleres/ tutorías, al equipo asesor y a los docentes destinatarios del proyecto.

A partir de lo trabajado en los talleres y tutorías se llevó a cabo la etapa de evaluación prevista en el cronograma.

Las actividades realizadas y la aplicación de herramientas de evaluación como la observación participante y las encuestas determinaron los resultados y conclusiones que se mencionan a continuación.

### **1. Resultados de la Observación Participante**

De la observación participante realizada se pudo concluir que:

- Existe una desarticulación entre lo que se enseña el profesor en el aula y la demanda a la que responde el Curso, es decir, el perfil de egreso.
- Hay una escasez de recursos para la implementación de los Cursos; lo que dificulta el dictado de los mismos y por ende los recursos con los que cuenta el docente para desarrollar sus clases.
- Falta de fluidez en la comunicación entre el personal que integra cada Departamento/Área, el personal de gestión y el personal docente; ya sea de instructores militares como docentes civiles.
- Inexistencia de planificaciones áulicas de los docentes, debido a que no hay un modelo a seguir y no hay un pedido explícito de presentación de las mismas.
- Se observa la necesidad de una oferta diferenciada de cursos de capacitación al personal docente civil e instructores militares, evidenciada en la falta de articulación entre los Departamentos/Áreas y la Mesa de Capacitación del Personal Docente.

- Falta de capacitación en el Enfoque Pedagógico Basado en Competencias para el Personal Docente Civil e Instructores Militares que forma parte de la gestión educativa del CITT, por parte de la DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA (DGED)

- Se ha apreciado desinformación y gran desconocimiento por parte del personal docente civil y profesores militares recién incorporados al CITT, respecto ante a quién/es deben recurrir con la finalidad de recibir acompañamiento y orientación pedagógica, más allá de la información brindada por el propio Departamento.

## 2. Resultados de las Encuestas

Para realizar el sondeo de información se consideró a la población que participó de los talleres y tutorías que detallo a continuación:

Total de Personal Militar 96, y Total de Personal Docente Civil 43 discriminados de la siguiente manera:

Personal Militar frente a alumnos (instructores): 69

Personal Militar con tareas de gestión: 27

Personal Docente Civil frente a alumnos: 37

Personal Docente Civil con tareas de gestión: 6

### 2.1. Encuestas cerradas

*De las encuestas cerradas realizadas a los participantes de los talleres surgieron los siguientes resultados:*

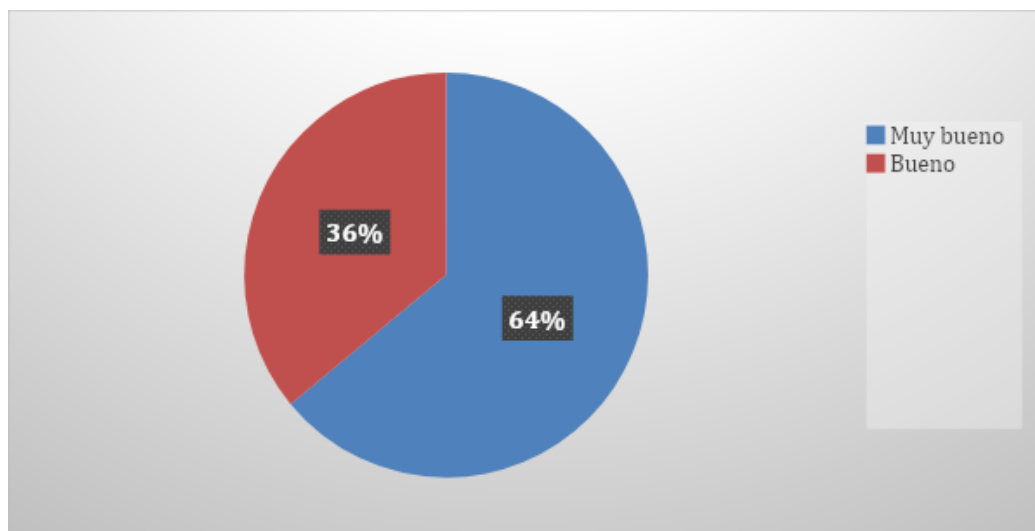


Gráfico 14: Organización del taller

- En cuanto a la Organización del taller, el 64% de los participantes manifiestan que fue muy bueno, y el 36% restante responde bueno. No se registran respuestas en torno a la valoración “a mejorar”. (Gráfico 14)

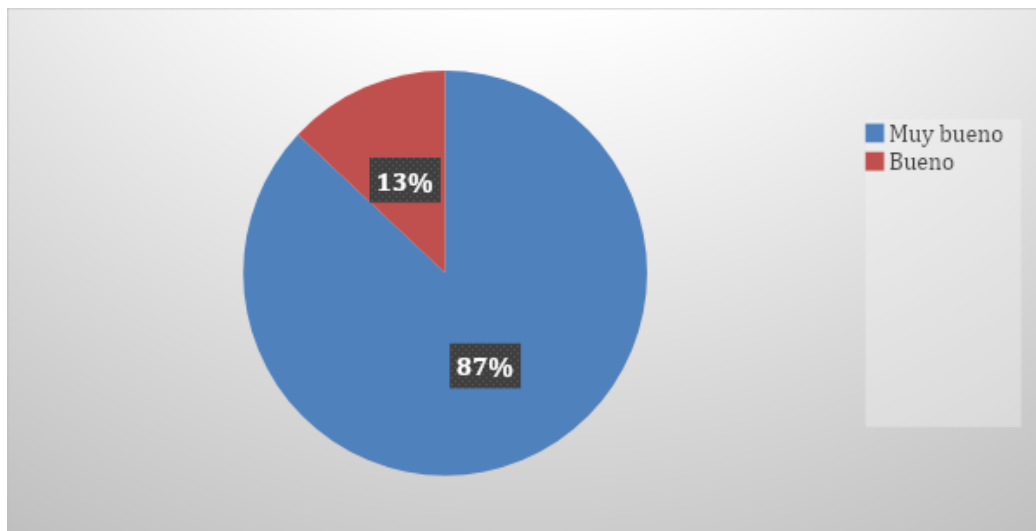


Gráfico 15: Coherencia entre objetivos y contenidos

- En cuanto a la coherencia entre objetivos y contenidos desarrollados en el taller, el 87% manifiesta que es muy bueno, y el 13% bueno. No se registran respuestas en torno a la valoración “a mejorar”. (Gráfico 15)

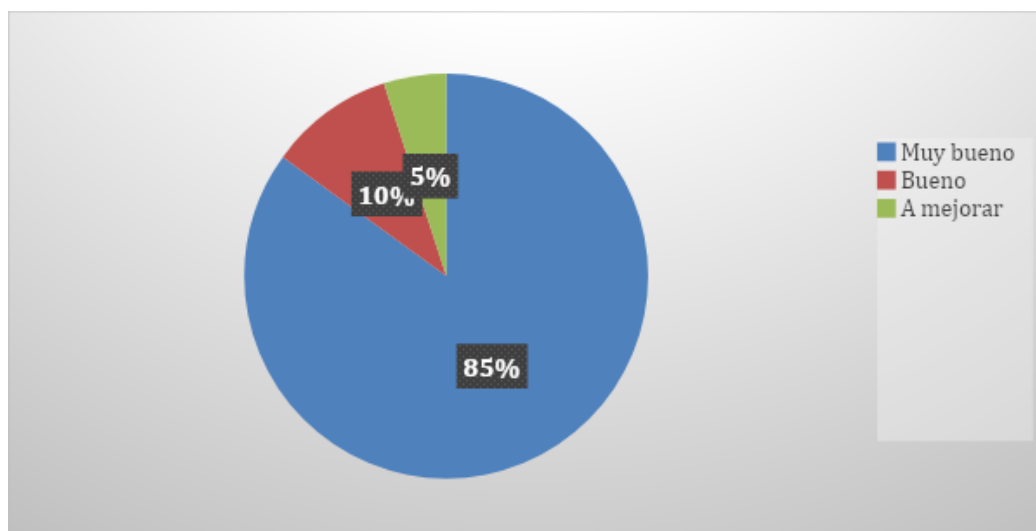


Gráfico 16: Relevancia de lo aprendido

- Los participantes manifiestan en cuanto a la relevancia de lo aprendido para su formación profesional, que lo aprendido es muy bueno el 85%, bueno el 10% y solo el 5% que podría mejorar. En cuanto al porcentaje de encuestados que manifiesta “a mejorar” expresan que lo aprendido es poco aplicable a su ámbito de trabajo o les resulta dificultoso concretar los lineamientos del enfoque en las prácticas de enseñanza. (Gráfico 16)

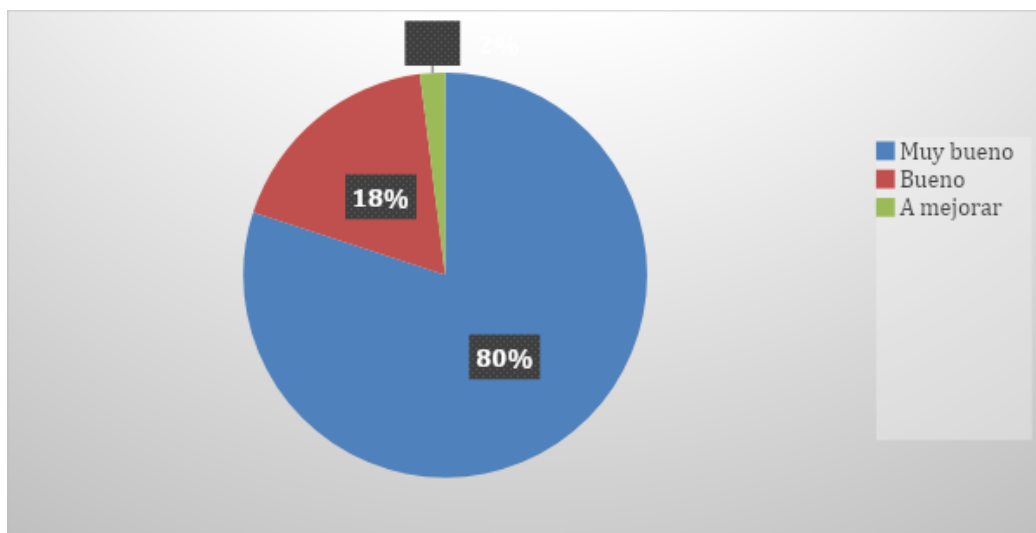


Gráfico 17: Actividades variadas y significativas del taller

- El 80% expresa como muy buenas las actividades realizadas, el 18% bueno y solo un 2% manifiesta que podrían mejorar. Entre los encuestados que respondieron “a mejorar”, manifiestan que las actividades no eran de aplicación a su ámbito profesional, o que no son aplicables a su área o contexto de trabajo y que no resultaron significativas. (Gráfico 17)

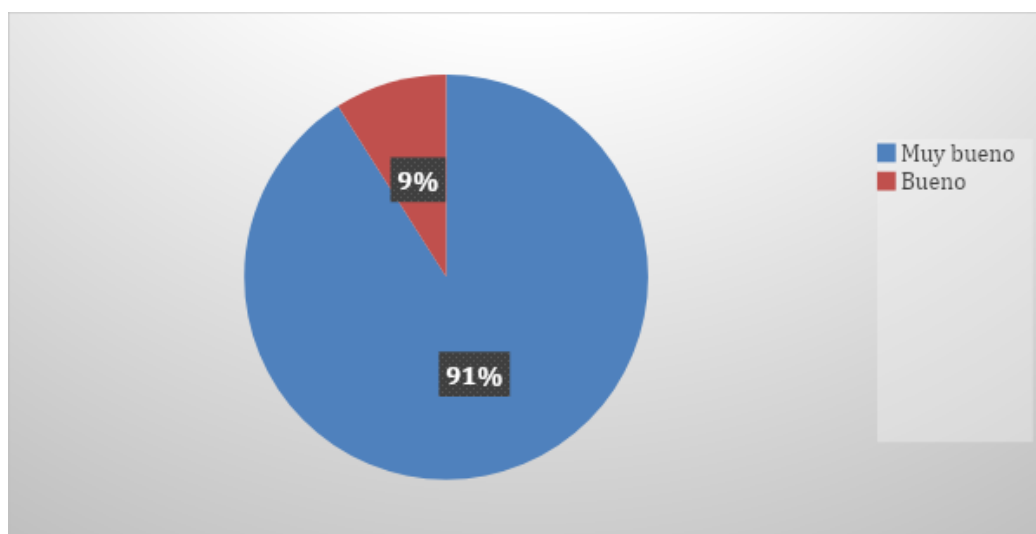


Gráfico 18: Espacio para aclarar dudas y consultas

- En cuanto a los espacios de dudas y consultas generados en el taller, el 91% manifiesta que es muy bueno, y el 9% bueno. No se registran respuestas en torno a la valoración “a mejorar”. (Gráfico 18)

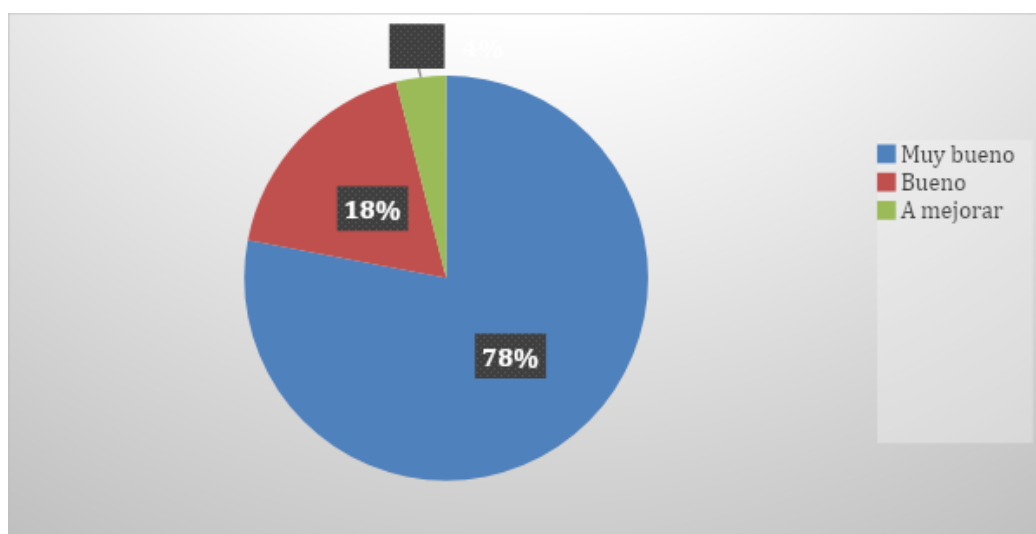


Gráfico 19: Material trabajado en el taller

- Con respecto al material trabajado y analizado en el taller, el 78% expresa que es muy bueno, el 18% que es bueno y solo el 4% a mejorar. Con respecto a la valoración “a mejorar”, los participantes expresaron que el material era visualmente significativo pero que desconocían parte del vocabulario específico que contenía el mismo o los términos utilizados no eran de uso frecuente en su ámbito profesional; lo que les dificulta la lectura y la comprensión del material proporcionado. (Gráfico 19)

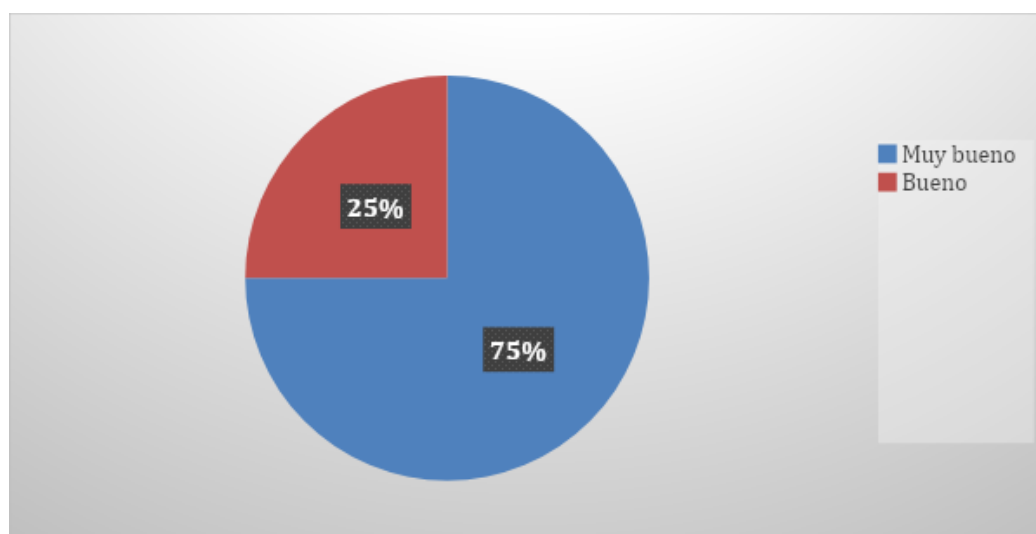


Gráfico 20: Estrategias de motivación del tallerista

- En cuanto a las estrategias de motivación utilizadas por los talleristas en los encuentros, el 75% manifiesta que son muy buenas, y el 25% bueno. No se registran respuestas en torno a la valoración “a mejorar”. (Gráfico 20)

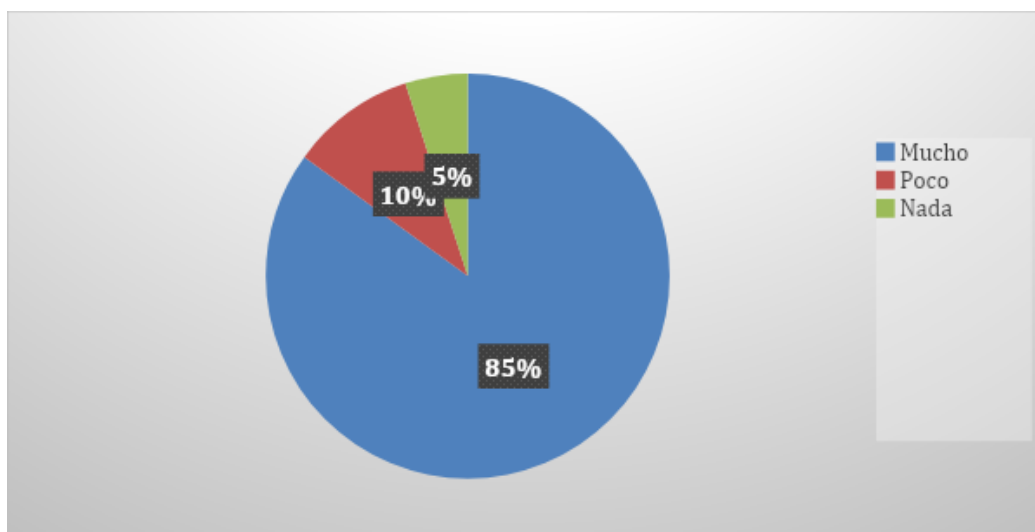


Gráfico 21: Lo abordado en el taller ha mejorado el desempeño profesional

- En cuanto a las respuestas obtenidas en función de los contenidos trabajados en el taller, el 85% expresó que le aportó mucho para mejorar su desempeño, al 10% le aportó poco y solo el 2% manifestó que no le contribuyó en nada en relación a mejorar su desempeño. En cuanto a este último, los participantes manifiestan que no pueden vincular el EFBC en su práctica cotidiana y algunos expresan que lo abordado no es aplicable a su área o contexto de trabajo. (Gráfico 21)

***De las encuestas cerradas realizadas a los participantes acerca de la función tutorial y el asesoramiento recibido por parte del tutor, surgieron los siguientes resultados:***

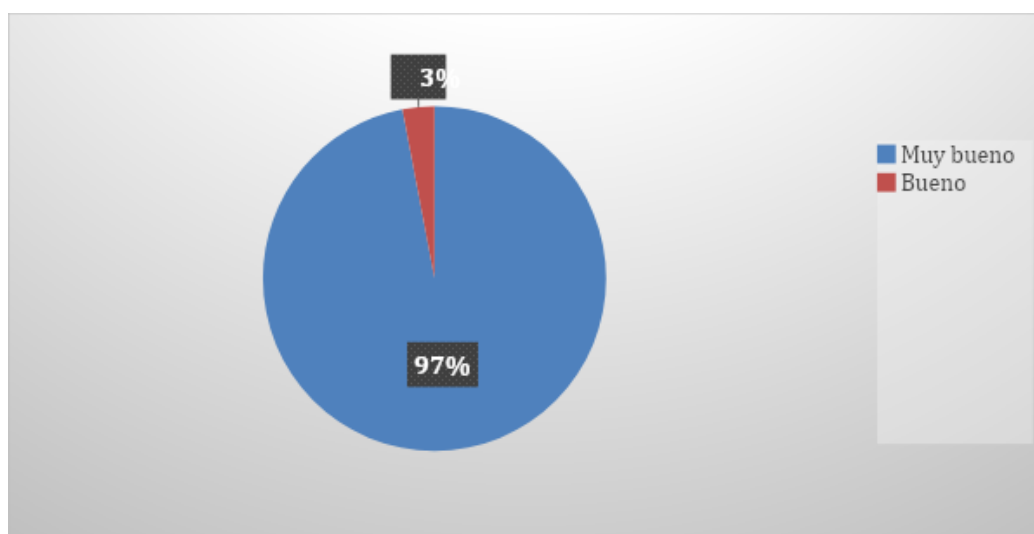


Gráfico 22: Orientación recibida del tutor

- El 97% de los encuestados respondió que el asesoramiento y la tutoría fue muy buena y el 3% buena. No se registraron respuestas en torno a la opción “a mejorar”. (Gráfico 22)

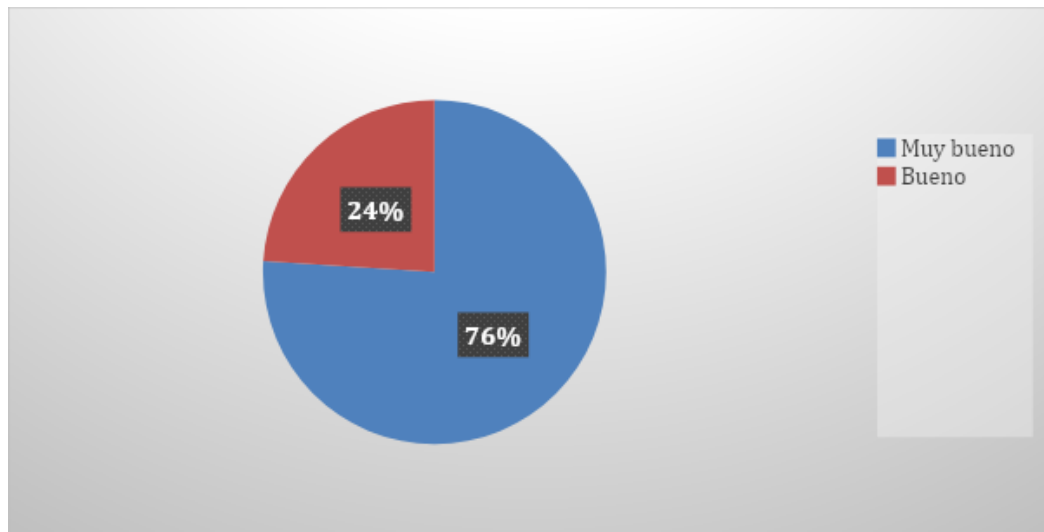


Gráfico 23: Estrategias de motivación del tutor

- En cuanto a las estrategias de motivación utilizadas por los tutores en los encuentros, el 76% manifiesta que son muy buenas, y el 24% buena. No se registran respuestas en torno a la valoración “a mejorar”. (Gráfico 23)

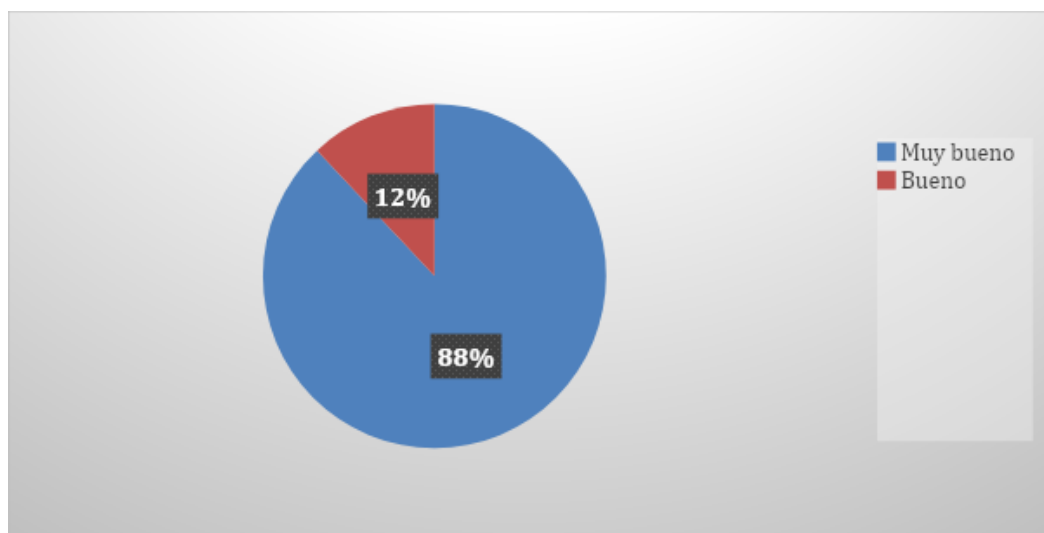


Gráfico 24: Resolución de dudas y consultas

- El 88% de los encuestados responde que el tutor ha resuelto sus consultas y dudas muy bien y de manera efectiva, y el 12% que ha sido buena. No se registraron respuestas en torno a la opción “a mejorar”. (Gráfico 24)

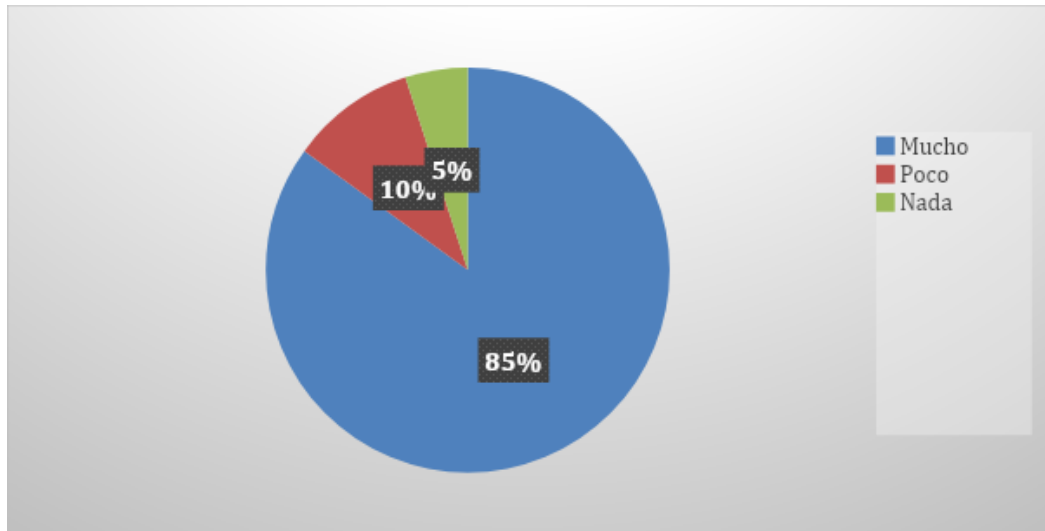


Gráfico 25: La tutoría recibida ha mejorado el desempeño profesional

- En cuanto a las respuestas obtenidas sobre la función tutorial implementada con los participantes del taller el 87% expresó que le aportó mucho para mejorar su desempeño, porque la tutoría fue personalizada; al 8% le aportó poco y solo el 4% manifestó que no le contribuyó en nada en relación a mejorar su desempeño. En cuanto a este último, los participantes manifiestan que no cambió su forma de trabajar, concebir o vincular sus prácticas con el EFBC.(Gráfico 25)

## 2.2. Encuestas abiertas

*De las encuestas abiertas realizadas a los participantes acerca de los contenidos y actividades relacionadas con el enfoque (EFBC), surgieron los resultados que se desarrollan en la tabla a continuación.*

Para facilitar el análisis se realiza la recopilación de respuestas, luego la categorización de las mismas identificando temas comunes y agrupando las respuestas bajo las categorías mencionadas y para finalizar se cuentan las respuestas o ideas dentro de cada categoría organizándose en una tabla para facilitar su análisis visual.

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Ejemplos representativos</i>
<i>Desafíos para implementar en enfoque</i>	33	“Resistencia por parte de los colegas docentes a adoptar el enfoque”
	12	“Negación y resistencia a la aplicación del enfoque por parte del Personal militar”
	23	“Falta de motivación y compromiso en la participación del personal en relación a la implementación del enfoque”
	15	“Los cambios son necesarios”
	75	“Mayor compromiso de los Jefes de Cursos”
	56	“Hay que trabajar más la comunicación entre todo el personal y los responsables de los Cursos”
<i>Formación y capacitación</i>	58	“Necesitamos más formación específica en el enfoque”
	34	“Falta capacitación continua en el Personal Militar, sobre todo en lo relacionado a temas sobre las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)”
	69	“Poca motivación en el personal para realizar cursos de capacitación en el área pedagógica-didáctica”

<i>Evaluación de competencias</i>	23	“Dificultades para evaluar bajo el enfoque por competencias de manera efectiva”
	21	“Utilizo rúbricas para evaluar las competencias lo que facilita la retroalimentación continua”
	12	“Cuesta incorporar otros instrumentos de evaluación”
	54	“No conozco otras herramientas que no sean los exámenes”
<i>Recursos didácticos</i>	87	“Necesidad de recursos didácticos adecuados y actualizados”
	54	“Deficiencias en las aulas/oficinas que se utilizan para el desarrollo de las actividades de gestión/docencia para la adaptación e implementación de los requerimientos que implica el enfoque”
	78	“Demanda de mayor conectividad(red internet) para el desarrollo de los Cursos que brinda el Centro”
	87	“Deberíamos tener más recursos didácticos alineados con este enfoque”
<i>Mejoras/inconvenientes en los procesos de enseñanza y aprendizaje</i>	40	“Desconocimiento de los pasos y aspectos generales de una planificación áulica por parte del Personal militar”

	54	“Falta de tiempo para planificar actividades centradas en la formación de competencias”
	11	“Falta de compromiso en la revisión y actualización de programas de materias”
	32	“Creo que el enfoque basado en competencias fomenta un aprendizaje más significativo y relevante”
	49	“El enfoque hace que el aprendizaje sea más relevante para los cursantes”
	38	“Los cursantes se sienten más responsables de su propio aprendizaje”
	29	“A veces encuentro dificultades para adaptar los contenidos a las competencias específicas que se desean desarrollar”
	17	“Es difícil medir algunas competencias de manera objetiva”
<b><i>Buenas prácticas en torno a la aplicación del enfoque</i></b>	54	“Incorporo retroalimentación continua para ayudar a los cursantes a mejorar”
	78	“Utilizo trabajos prácticos grupales para fomentar el trabajo colaborativo”
	33	“Trato de incorporar recursos actualizados y toda nueva

		información que me sirva la aplico”
	21	“Se podría crear una red de colaboración entre docentes para compartir buenas prácticas”
	68	“La ejemplificación y las experiencias son una forma importante para generar aprendizaje significativo”
<b><i>Temas o contenidos para abordar en futuros capacitaciones/talleres</i></b>	35	Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicadas a la enseñanza
	10	Manejo de la información a través de recursos digitales actuales al contexto
	55	Gestión de desarrollo de los diseños curriculares
	44	Planeamiento educativo
	35	Actualización de estrategias metodológicas de la enseñanza y el aprendizaje

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 1. Conclusiones generales:

Este trabajo de intervención derivó en las siguientes conclusiones:

- Es relevante definir y aplicar una oferta diferenciada de cursos de capacitación para el personal docente civil e instructores militares, evidenciada en la falta de articulación entre los Departamentos/Áreas y la Mesa de Capacitación del Personal Docente. Esto es importante, ya que permite a los empleados construir habilidades y conocimientos específicos que son relevantes para su trabajo y contribuye a mejorar su desempeño y productividad, teniendo un impacto positivo potencial en la organización en general.
- Hay una necesidad permanente de capacitación en el Enfoque Pedagógico Basado en Competencias para el Personal Docente Civil e Instructores Militares por parte de la DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA (DGED). La gestión del cambio requiere una reflexión profunda sobre la práctica docente, la identificación de dificultades y la priorización de las más relevantes, así como la propuesta de acciones de mejora educativa y la reorientación de los procesos educativos.
- Existe una necesidad de formación en herramientas tecnológicas aplicadas al ámbito educativo. La capacitación en tecnologías educativas es crucial, ya que permite a los docentes adaptarse a un entorno en constante cambio y mejorar la calidad de la educación. Además, proporciona herramientas, habilidades y competencias que permiten planificar la enseñanza de manera que responda a las demandas actuales.
- Si bien hay una necesidad de capacitación en el EFBC, también hay cierta desmotivación generalizada sobre todo en el Personal militar de Instructores en cuanto a la implementación del Enfoque de Formación Basado en Competencias. (EFBC), tanto en la gestión como en los procesos de enseñanza y aprendizaje aplicados en el aula.
- Hay una falta de acompañamiento por parte de los Jefes/Encargados de Cursos hacia los docentes civiles e instructores militares. Inclusive muchos de ellos no conocen al personal que tienen a su cargo, por lo que se manifiesta cuando deben plasmarlo en la hoja de calificaciones que se

realiza anualmente para evaluar el desempeño del docente en la institución. Este apoyo es crucial, ya que la orientación y retroalimentación pueden mejorar la productividad, la satisfacción laboral y mejorar la motivación del personal. Además, es fundamental para poder evaluar su desempeño de forma coherente y respetuosa.

## **2. Recomendaciones**

De las conclusiones desarrolladas se proponen las siguientes recomendaciones:

- Diseñar e implementar desde el CITT cursos/talleres/seminarios relacionados con herramientas tecnológicas para la innovación educativa cuando no exista oferta de Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) o Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD) que abarque a todos los perfiles de puesto. Además se propone acordar un procedimiento para abordar la articulación entre los Departamentos/Áreas y la Mesa de Capacitación del Personal Docente para lograr una comunicación fluida en la que se transmita las necesidades particulares de capacitación tanto de docentes civiles como instructores militares.

- Promover e implementar la retroalimentación apreciativa y constructiva a las sugerencias planteadas. En primer lugar, ayuda a las personas a comprender qué están haciendo bien y en qué necesitan mejorar, promoviendo un cambio positivo que beneficia a las personas implicadas, al equipo y a la organización. En segundo lugar, la retroalimentación constructiva puede ser útil entre compañeros de trabajo, ya que al tomarse el tiempo para comunicarse entre sí, sus intenciones y estilos de trabajo se vuelven más claros. En tercer lugar, la retroalimentación constructiva promueve resultados positivos y crea un ambiente positivo. Por último, la retroalimentación constructiva ayuda a que los colaboradores se adapten y trabajen de manera más eficiente. Por lo tanto, es esencial que se implementen mecanismos efectivos de retroalimentación en el Centro.

- Fomentar la capacitación continua del personal Docente Civil y personal Militar del Centro en temas relacionados a la planificación estratégica situacional de la enseñanza, a la actualización de estrategias metodológicas adaptadas al contexto y a la evaluación continua.

Al concluir este trabajo, se ha podido evidenciar la importancia de considerar la capacitación del Personal en el Enfoque de Formación Basado en Competencias como una estrategia eficaz para la mejora de los procesos de gestión y de enseñanza y aprendizaje en el aula en el CITT. Las conclusiones obtenidas destacan que este enfoque no solo promueve el desarrollo integral de los

estudiantes, sino que también favorece la adaptación de los instructores militares y docentes civiles a las necesidades cambiantes del contexto educativo en la Armada Argentina.

Las recomendaciones propuestas, que incluyen la integración de herramientas tecnológicas, la necesidad de formación continua del personal, la implementación de estrategias didácticas innovadoras y la evaluación formativa, son fundamentales para asegurar la sostenibilidad de este enfoque; y además se ha enfatizado la importancia de crear un ambiente colaborativo que fomente el intercambio de buenas prácticas docentes.

En resumen, la adopción e implementación del EFBC representa un paso significativo para seguir trabajando y mejorando las prácticas educativas. Este es un proceso continuo que requiere esfuerzo y dedicación por parte de todos los actores educativos del Centro.

Confío en que los resultados de este trabajo serán la base de futuras propuestas e iniciativas de capacitación para seguir promoviendo la mejora continua y la adaptación a nuevos desafíos en este destino el Centro de Instrucción en Técnicas y Tácticas Navales. .

## BIBLIOGRAFÍA

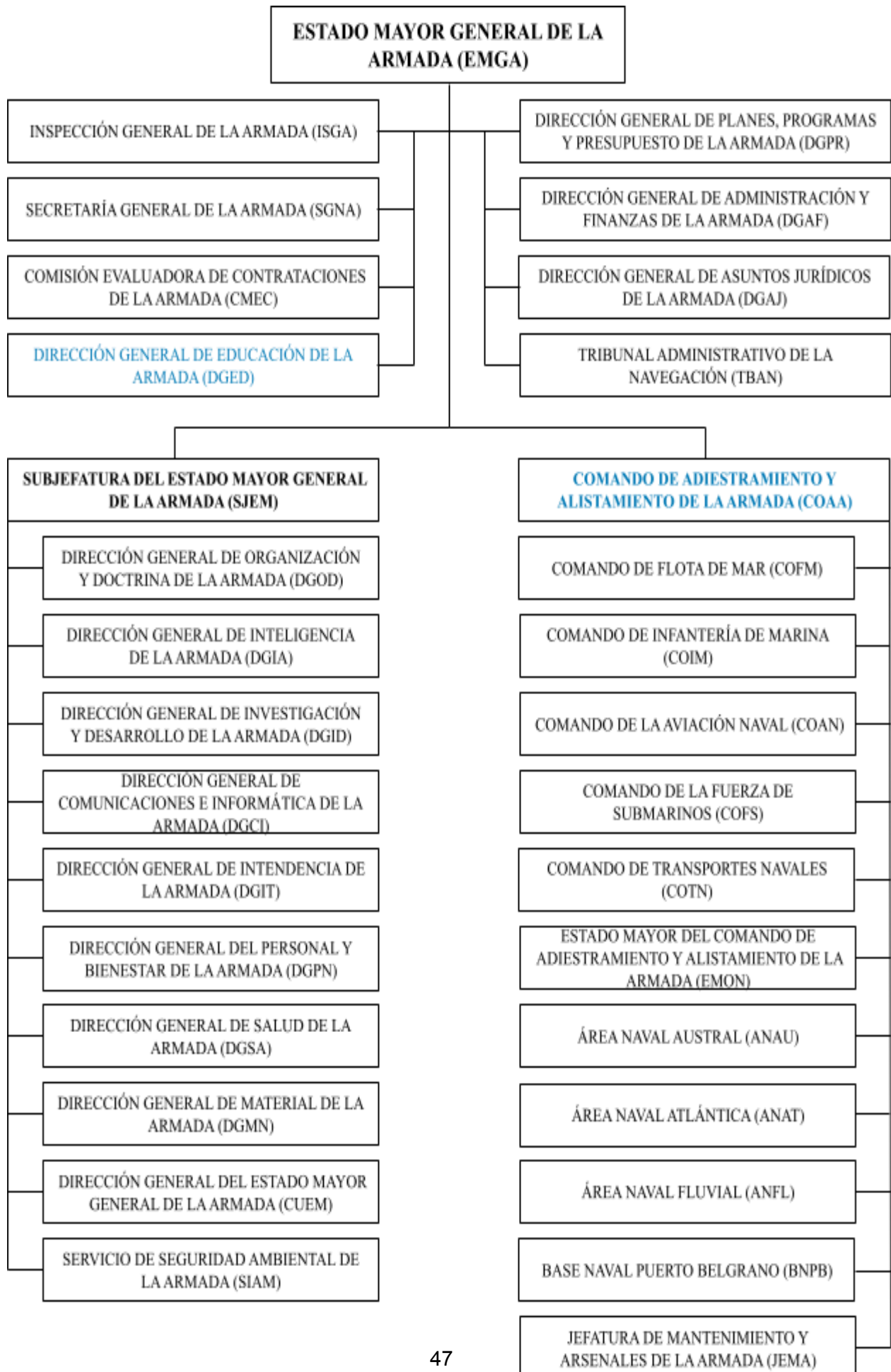
- ARMADA ARGENTINA; Reglamento Orgánico de la Armada Argentina. Armada Argentina. Actualización 2021
  - ARMADA ARGENTINA, Reglamento General de Educación de la Armada. Armada Argentina. Actualización 1980
  - AVOLIO DE COLS, SUSANA; IACOLUTTI, MARÍA DOLORES (2006): Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: Orientaciones conceptuales y metodológicas; Coordinado por Ana María Catalano. 1º Ed. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo
  - CATALANO, ANA M.; AVOLIO DE COLS, S; SLADOGNA, M (2004): Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. 1º . ed. - Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
  - DÍAZ BARRIGA, ÁNGEL (2006): El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? Perfiles Educativos, vol. XXVIII, núm. 111, enero-marzo, pp. 7-36 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México. Disponible en [www.redalyc.org/articulo.oa?id=13211102](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13211102) (consultado el 14 de agosto de 2024)
  - DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN. (2023): Resolución N° 4220/23 Propuesta Curricular para los Centros Educativos Complementarios CEC. La Plata. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.
- DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y CAPACITACIÓN EDUCATIVA (2009): Acompañamiento continuo de la trayectoria formativa y académica del estudiante. Documento base. Buenos Aires. La Plata. DES. DGCyE. Disponible en: [https://isfd52-bue.infed.edu.ar/sitio/normativa-del-nivel-superior/upload/documento\\_base.doc](https://isfd52-bue.infed.edu.ar/sitio/normativa-del-nivel-superior/upload/documento_base.doc)
- DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN. (2016): Comunicación N°5/16. El aula taller como estrategia pedagógica. Subsecretaría de Educación Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. La Plata .
  - DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA ARGENTINA. (20...): Plan Anual de la Dirección de Educación de la Armada. PLANADGED. Subsecretaría de Formación del Ministerio de Defensa.
  - DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA ARGENTINA. (2016): Disposición 42/16. Subsecretaría de Formación del Ministerio de Defensa
  - DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA ARGENTINA. (2019): Disposición 01/19. Subsecretaría de Formación del Ministerio de Defensa.

- DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA ARGENTINA. (2023): Disposición 02/23. Subsecretaría de Formación del Ministerio de Defensa.
- ESCUDERO MUÑOZ, J. M. GONZÁLEZ M.T. (2018) Los contenidos de la formación continuada del profesorado ¿Qué docentes se están formando? Educación XXI. Revista de la Facultad de la Educación. Vol.21. N°1.
- GIMENO SACRISTÁN, JOSÉ (2008). Diez tesis sobre la aparente utilidad de las competencias en educación. En GIMENO SACRISTÁN, JOSÉ ,2008, comp. Educar por competencias ¿Qué hay de nuevo? Cap.1.Madrid Morata.
- HERNANDEZ, C.-A., ROCHA, A.; y VERANO, L. (1998). Exámenes de Estado. Una propuesta de evaluación por competencias. Bogotá: ICFES.
- HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., BAPTISTA LUCIO, P. (1996) y (2006): Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. México. Capítulos 7, 9 y 16.
- LAGGER, JOSÉ MARÍA Y OTROS. (S/A): Tutorías en la Universidad. La implementación de tutorías académicas y motivacionales en la Facultad Regional Santa Fe. Universidad Tecnológica Nacional – Argentina.
- PERRENOUD PHILIPPE (1999). Construir competencias desde la escuela. Dolmen ediciones, Santiago de Chile.
- ROMO LÓPEZ, ALEJANDRA. (2011): La tutoría: una estrategia innovadora en el marco de los programas de atención a estudiantes. México, D.F.: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Dirección de Medios Editoriales. Colección Cuadernos Casa ANUIES. Disponible en: <http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/libros/Libro225.pdf>
- SAMAJA, JUAN. (2007) La ciencia como proceso de investigación y dimensión de la cultura. Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Universidad Nacional de La Plata.
- SAUTU, R., BONIOLO, P, SALLE, P., ELBERT, R. (2006): Manual de Metodología. CLACSO. Argentina. Capítulo 1. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/campus/metodo/metodo.html> (consultado el 12 de abril de 2022)
- TOBÓN, SERGIO. (2004): Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica; Bogotá: ECOE
- TOBÓN, SERGIO. (2006): Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad. Bogotá: ECOE.
- TOBÓN, SERGIO (2006): Aspectos básicos de la formación basada en competencias; Talca: Proyecto Mesesup.
- VARGAS, F.; CASANOVA, F.; MONTANARO, L. (2001): El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Montevideo: OIT/CINTERFOR.

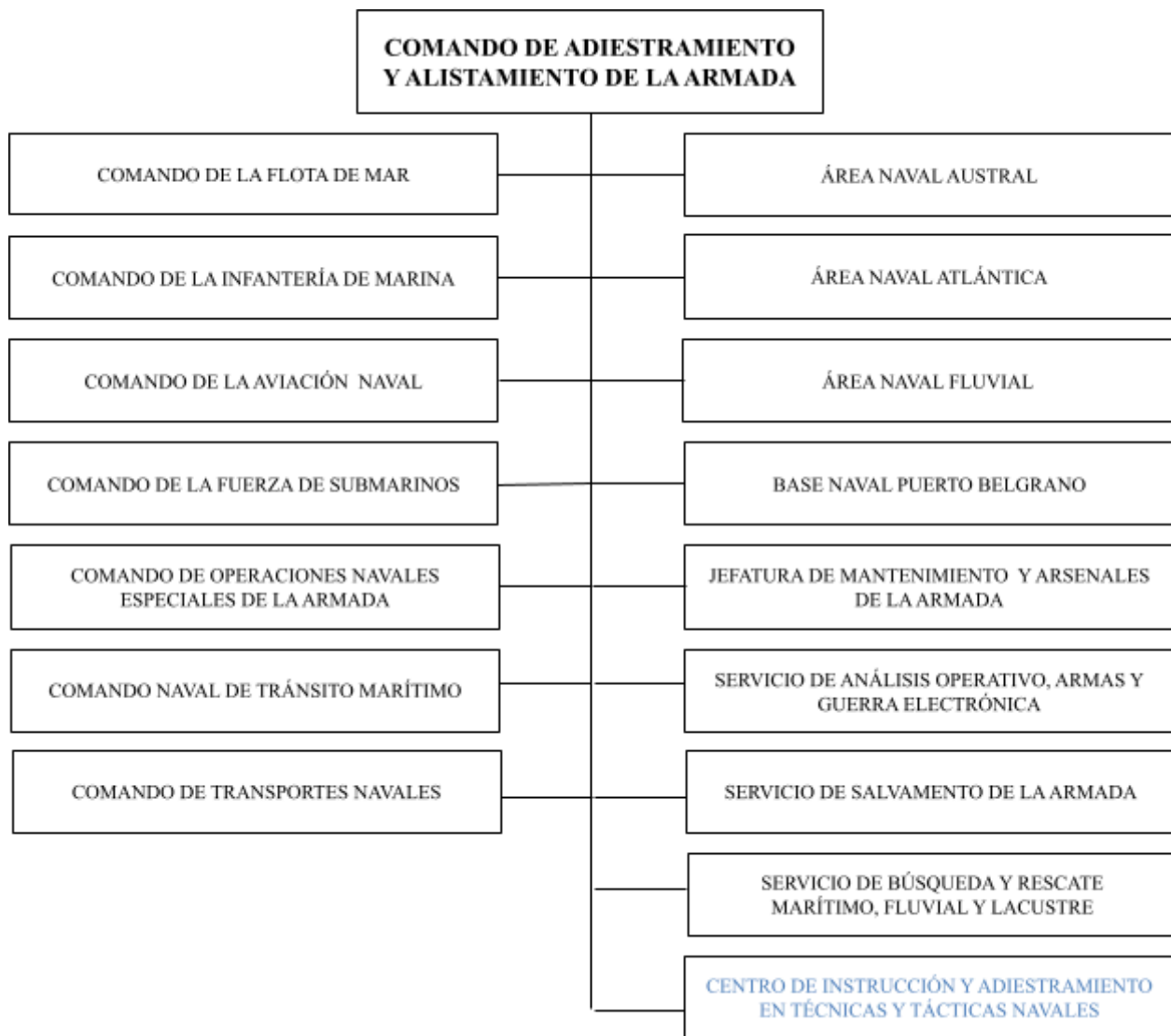
- COLS, ESTELA. (2003): El primer año en la Universidad: una revisión de experiencias de apoyo al estudiante y mejora pedagógica. Universidad General Sarmiento. Bs As: Vol 6

# ANEXOS

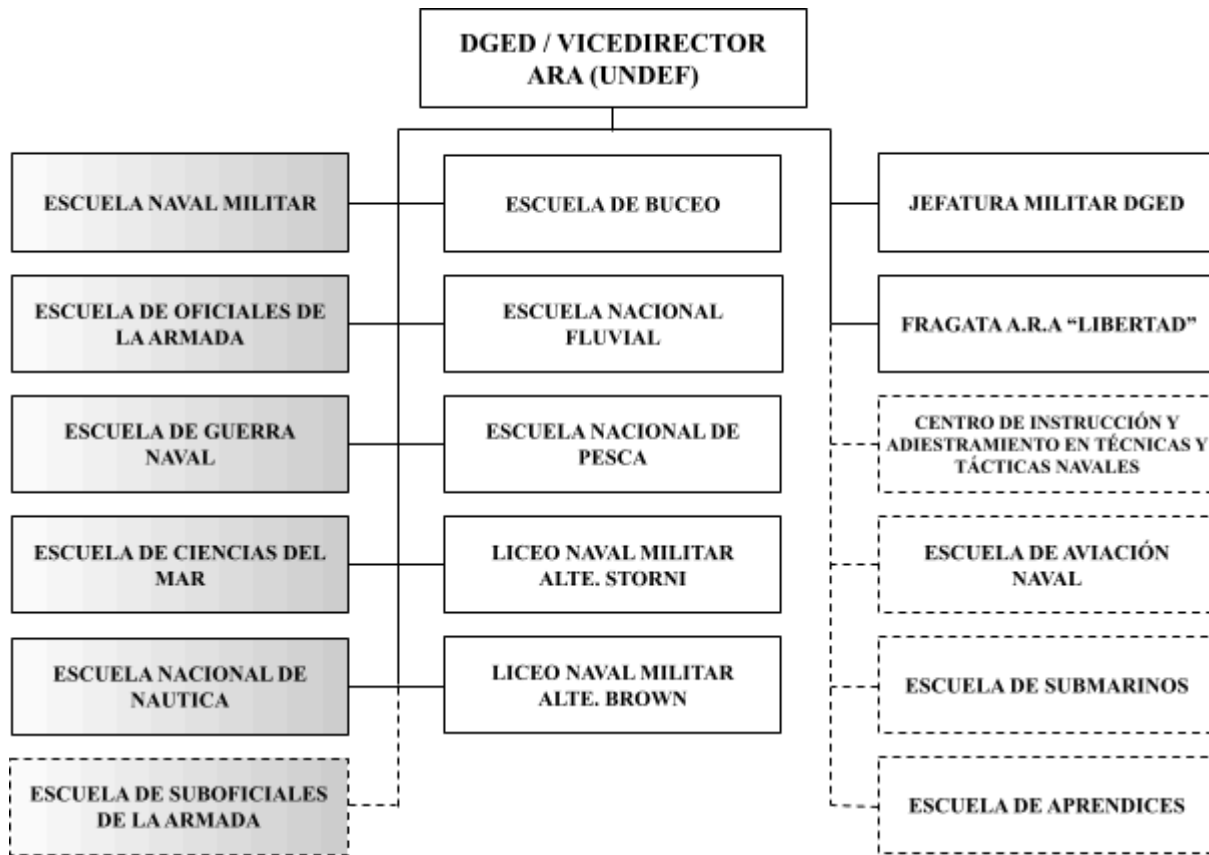
Tabla 1: Organigrama del Estado Mayor General de la Armada



Anexo Tabla 2: Organigrama del Comando de Alistamiento y Adiestramiento de la Armada



Anexo Tabla 3: Organigrama de la Dirección de Educación de la Armada

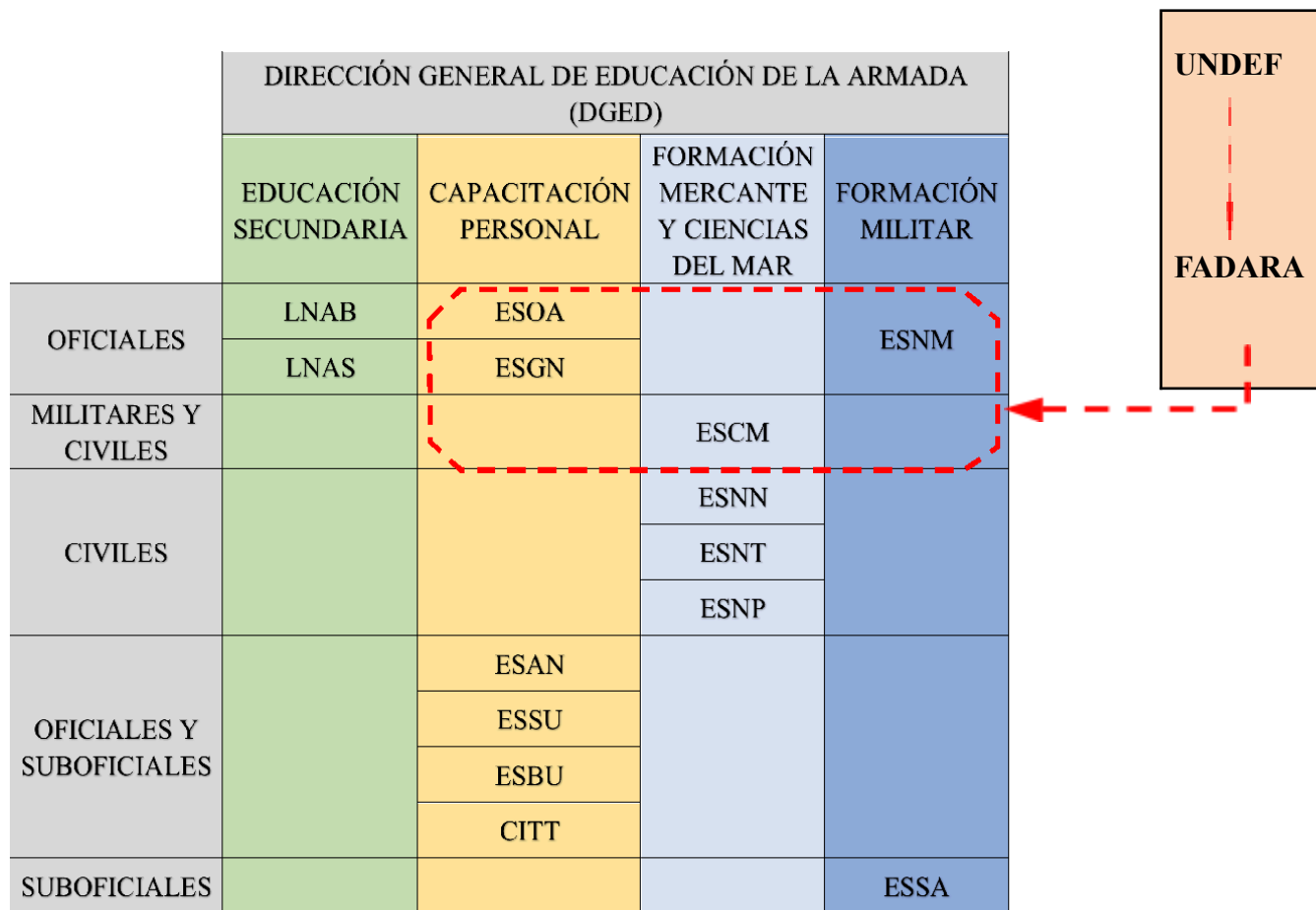


**NOTA:**

- Las Escuelas sombreadas son SEU que forman parte de la UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL (UNDEF) a través de la FACULTAD DE LA ARMADA (FDAR).
- La ESSA tiene aprobada la incorporación a la Facultad de la Armada (FDAR) como SEU, a partir de la transformación de su oferta académica con carreras de pregrado de nivel universitario.

**NOTA:** El CITT, la ESSU, la ESAN y la ESAP, tienen dependencia orgánica del COAA, COFS, COAN y JEMA respectivamente y relación funcional de la DGED.

Tabla 4: Organigrama del Sistema Educativo Naval



**NOTA: Orgánica reducida y simplificada a los fines ilustrativos y conceptuales**

- CITT: CENTRO DE INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN TÉCNICAS Y TÁCTICAS NAVALES (Ex ESTT) \*\*\*
- ESAN: ESCUELA DE AVIACIÓN NAVAL \*
- ESBU: ESCUELA DE BUCEO DE LA ARMADA \*\*
- ESCM: ESCUELA DE CIENCIAS DEL MAR
- ESGN: ESCUELA DE GUERRA NAVAL
- ESNF: ESCUELA NACIONAL FLUVIAL “COMODORO ANTONIO SOMELLERA”
- ESNM: ESCUELA NAVAL MILITAR
- ESNN: ESCUELA NACIONAL DE NÁUTICA “MANUEL BELGRANO”
- ESNP: ESCUELA NACIONAL DE PESCA
- ESOA: ESCUELA DE OFICIALES DE LA ARMADA
- ESSA: ESCUELA DE SUBOFICIALES DE LA ARMADA
- ESSU: ESCUELA DE SUBMARINOS \*\*
- FADARA: FACULTAD DE LA ARMADA
- LNAB: LICEO NAVAL MILITAR “ALMIRANTE GUILLERMO BROWN”
- LNAS: LICEO NAVAL MILITAR “ALMIRANTE STORNI”
- UNDEF: UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL

- \* Dependiente de Comando de Aviación Naval
- \*\* Dependiente del Comando de la Fuerza de Submarinos
- \*\*\* Dependiente del Comando de Adiestramiento y Alistamiento de la Armada

La DGED retiene funciones pedagógicas

Encuesta 1: Encuesta diagnóstica

<b>Encuesta Diagnóstica Personal CITT</b>	
<b>1. Seleccione su cargo:</b>	
● Frente a alumnos (Docente).	
● No frente alumnos (Gestión).	
<b>2. Máximo nivel de estudios alcanzados:</b>	
● Primario.	
● Secundario.	
● Terciario.	
● Universitario/Posgrado.	
<b>3. Conocimiento del EFBC:</b>	
● No conoce.	
● Conoce, pero no aplica.	
● Implementa en su tarea/prácticas.	
<b>4. Formación en el EFBC:</b>	
● Capacitado.	
● No capacitado.	
<b>5. Conocimiento y manejo de nuevas herramientas y recursos tecnológicos adaptados al EFBC:</b>	
● No conoce.	
● Conoce, pero no aplica.	
● Aplica y utiliza.	
<b>6. En caso de conocerlas. ¿Cuáles son estas herramientas/recursos?</b>	
● Canvas.	
● Genially.	
● Blackboard.	
● Prezi.	
● Trello.	
● No conozco.	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Otra...</li> </ul>
<b>7. Conocimiento e implementación de estrategias de enseñanza y evaluación del EFBC:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● No conoce</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conoce, pero no aplica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aplica y utiliza.</li> </ul>
<b>8. En caso de conocerlas. ¿Cuáles utiliza?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aprendizaje Activo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aprendizaje Basado en Proyectos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aprendizaje Colaborativo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aprendizaje Significativo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Enseñanza Diferenciada.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evaluación Diferenciada.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evaluación Continua.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Autoevaluación y Evaluación entre Pares.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Resolución de Problemas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rúbricas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Portafolio</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● No conozco.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Otra...</li> </ul>

Encuesta 2: Encuesta de satisfacción de los talleres /tutorías

Organización del taller	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>A mejorar</b>
Coherencia entre objetivos planteados y contenidos dados			
Relevancia de lo aprendido para su aplicación en su desempeño profesional			

<b>Talleres</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>A mejorar</b>
Planteo de actividades variadas y significativas			
Espacio generado para evacuar dudas y consultas			
Material trabajado			
Estrategias de motivación del tallerista			
	<b>Mucho</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
Lo abordado en el taller ha mejorado su desempeño			

<b>Tutorías</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>A mejorar</b>
Orientación recibida del tutor			
Estrategias de motivación del tutor			
Resolución de dudas y consultas por parte del tutor			
	<b>Mucho</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
La tutoría ha mejorado su desempeño			

Encuesta 3: Encuesta sobre los contenidos y actividades basadas en el Enfoque Basado en Competencias (EFBC) abordadas en los talleres y tutorías.

<b>Responda de manera honesta. Agradecemos su participación en esta encuesta.</b>	
¿Qué desafíos ha enfrentado para implementar el enfoque (EFBC) en su práctica diaria?	
¿Qué tipo de formación o recursos considera necesario para implementar este enfoque?	
¿Cómo cree que el enfoque puede mejorar la enseñanza y el aprendizaje?	
¿Qué ejemplos de buenas prácticas ha observado en la implementación del EFBC?	
¿Qué sugerencias tiene para la implementación de este enfoque en el ámbito del CITT?	
¿Qué otros temas o contenidos relacionados con el enfoque le gustaría abordar en futuras capacitaciones/talleres, etc?	
Si desea realizar otro aporte puede hacerlo en este espacio	

Planilla 1: Observación de clases

Planilla para la Observación de Clases						
Curso:			Fecha:			
Materia:						
Profesor/ Instructor:						
Tema de la clase:						
<b>Iniciación de la clase</b>						
01	Libro de Clases	Completo	Incompleto		No posee	
02	Planteo de objetivos y coherencia con el contenido	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
03	Establecimiento de relaciones conceptuales con los vistos anteriormente	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
04	Grado de interés despertado en los Alumnos (motivación, planteo de problemas e interrogantes)	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
<b>Desarrollo de la clase</b>						
05	Conocimiento válido, profundo y actualizado	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
06	Claridad y precisión en la transmisión de conceptos	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
07	Empleo de distintos métodos didácticos (exposición, interrogatorio, etc.)	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
08	Utilización de Recursos Didácticos	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
09	Diseño de actividades adecuadas a los objetivos y al contenido	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
10	Integración de los conceptos teóricos con los prácticos	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
11	Nivel de interacción alumno- profesor durante la clase	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
12	Variación de la red comunicacional (unidireccional, multidireccional)	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
13	Promoción del aprendizaje significativo de su materia	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
14	Accesibilidad del docente para realizar consultas y aclaraciones durante la clase	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
15	Calidad de la Bibliografía y/o Apuntes utilizados	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
<b>Cierre de la clase</b>						

16	Realización de síntesis de contenidos	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
17	Explicación de los criterios de evaluación	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
18	Explicación por parte del Profesor de las correcciones (TP, parciales, monografías) necesarias para que la comprensión de los errores	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
19	Señalamiento de dificultades y logros obtenidos	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
20	Implementación de la autoevaluación en relación a los objetivos	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
<b>Infraestructura y equipamiento</b>						
21	Calidad de la Infraestructura y Equipamiento	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A
22	Calidad de los Recursos Didácticos (pizarrón, cañón, etc.)	Excelente	Muy Bien	Bien	Regular	N/A

**\*N/A: No Apreciado**

Firma y Aclaración del Profesor/ Instructor

Planilla 2: Informe de Observación de clases

Departamento: .....

Curso: .....

Fecha: .....

Profesor: .....

Unidad de la planificación evaluada N°: .....

Tema: .....

Tiempo de observación: .....

Objetivos específicos: .....

Evaluador/a: .....

**Momentos observados de la clase:**

Inicio

Desarrollo

Cierre

**Calificación conceptual:** orientaciones pedagógicas.

**FIRMA Y ACLARACIÓN DE LAS PERSONAS INTERVINIENTES**

EVALUADOR / ASESOR:

PROFESOR / INSTRUCTOR :

**FECHA DE LA TOMA DE CONOCIMIENTO:**

Planilla 3: Asistencia a los talleres

<b>MR</b>	<b>Jerarquía</b>	<b>Nombre y apellido</b>	<b>Cargo o función</b>	<b>Curso/Materia que dicta</b>