

LA EVALUACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ENTRENAMIENTO EN LA INSTITUCIÓN

12



**DIVISIÓN
DOCTRINA**



Editor responsable
División Doctrina

Valenzuela Llanos 623, La Reina
(56 - 2) 290 74 80

PRIMERA EDICIÓN
2010

Envíe sus comentarios y opiniones directamente a la División Doctrina (DIVDOC), vía Internet www.ejercito.cl (Blog institucional), al correo electrónico divdoc@ejercito.cl o por Intranet al correo institucional J003 del Depto. I Planificación, Gestión y Administración de Doctrina.

LA EVALUACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ENTRENAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN

El Ejército chileno ha desarrollado un proceso de transformación y modernización en respuesta a los requerimientos emanados de la realidad mundial imperante, entre otros, la necesidad de interoperatividad de los nuevos sistemas de armas y la homologación del proceso y métodos de planificación OTAN.

El proceso implicó reestructurar la organización, despliegue, equipamiento y capacidades institucionales, desde el concepto de guerra de maniobras.

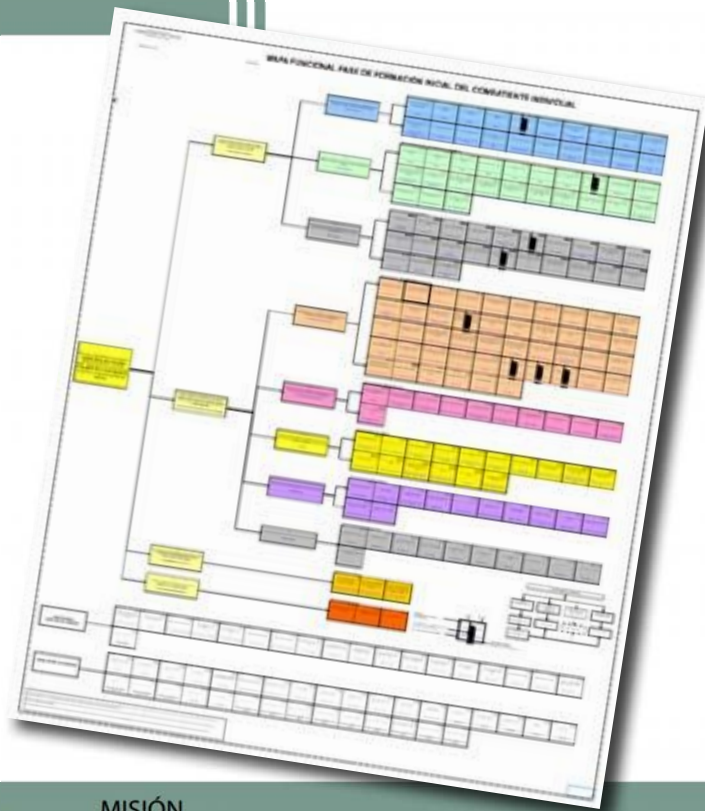
De esta forma en la estructuración de la fuerza terrestre se materializan y reorganizan los medios, con la finalidad de contar con unidades operativas completas y entrenadas en función de estándares institucionales de alto nivel.

La fuerza terrestre sustenta así la modernización del Ejército con una visión integral y énfasis en la tecnología, lo que ha permitido concretar sistemas operativos satisfactorios en el ejercicio de la función militar.

Los niveles de logro alcanzados solo pueden ser determinados frente a parámetros medibles y contrastables, lo que amerita un sistema de evaluación científico, particular e integrado a la estructura institucional.



- Entre los años 2006 al 2009 se concluyeron las primeras etapas programadas del Plan de Gestión de la Instrucción con la entrega a las unidades del país del mapa funcional del combatiente individual, el manual de adoctrinamiento, las cartillas de OMEs, los reglamentos de instrucción y entrenamiento y la conexión vía Intranet del programa informático SIEVI (Sistema de Evaluación de la Instrucción).
- Durante el año 2010, se continuará elaborando OMEs del contingente (mapas funcionales, estándares, cartillas y evaluaciones), además de los instrumentos de evaluación de las habilidades básicas de combate para los oficiales y cuadro permanente que integran el Ejército Ins-titución (CDIE - 80005).



MISIÓN

Investigar, diseñar, desarrollar, proporcionar y comprobar los procesos, parámetros, estándares, metodologías e instrumentos que permitan ejecutar la preparación de la fuerza terrestre en las áreas de instrucción y entrenamiento.

EVALUACIÓN DEL ENTRENAMIENTO

TAREA ESENCIAL DE LA MISIÓN

Cada unidad entrena las TEMs definidas y las habilidades guerreras asociadas.

Categorías de TEMs:

Prioritarias: explícitas por el escalón superior, imprescindibles para el cumplimiento de la misión.

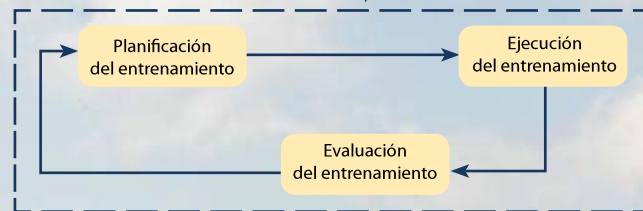
Secundarias: impuestas o deducidas por el comandante de la unidad.

Según el porcentaje de acciones y actividades aprobadas, se logrará un determinado nivel en esa TEM.

Estándares de entrenamiento:

- Misión
- Tipo de unidad
- Escenario geográfico
- Alistamiento operacional

Definir las TEMs (LTEM)



LA INSTRUCCIÓN Y EL ENTRENAMIENTO COMO UN TODO, SE BASA EN LA MISIÓN Y SE ORIENTA A LA EJECUCIÓN.

“LA UNIDAD SE ENTRENA SEGÚN COMO COMBATIRÁ”.

Habilidades Guerreras

Corresponden a las competencias individuales específicas y asociadas a las TEMs, que le permiten a un combatiente acreditar su condición de integrante de una unidad de la fuerza terrestre.

Cuenta con las competencias individuales comunes y singulares para cada unidad, según la TEM definida y en función de la misión asignada.

Son habilidades que deben entrenar los combatientes en forma individual para hacer posible la eficiencia de la unidad en forma colectiva.

Armamento

Telecomunicaciones

Movimiento táctico
(desembarcado)

Primeros auxilios





Instrucción física militar



Empleo del arma



Supervivencia

HABILIDADES BÁSICAS DE COMBATE

Las habilidades básicas de combate corresponden a un conjunto identificable y **evaluable** de capacidades individuales, que permiten prever desempeños satisfactorios en situaciones asociadas al ámbito de combate, de acuerdo a estándares establecidos y comunes para **todos los oficiales y cuadro permanente del Ejército**, sin distinción de género, edad o grado.



Un propósito clave.
Tres funciones de combate.
Seis unidades de competencia.
Quince tareas de instrucción.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

| | |
|---|--|
| Mapa funcional | Representación gráfica de las competencias (tareas) que debe desempeñar un combatiente para el logro exitoso de su misión u ocupación determinada. |
| Competencias | Conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios para cumplir un desempeño exitoso de las tareas que componen una función militar, las que son definidas a partir de las normas y procedimientos del Ejército de Chile. * |
| Función | Es aquella que define un desempeño, señalando lo que se debe hacer para que el propósito de la ocupación se logre. Las funciones no se definen en términos de una determinada ocupación, sino que dentro de un contexto de actividad más amplio.* |
| Unidad de competencia | Función integrada por una serie de elementos de competencia (tareas) y criterios de desempeño asociados, los cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada. Está constituida por varios logros que deben ser efectuados para que la actividad u ocupación pueda considerarse eficazmente ejecutada.* |
| (*) MANUAL DE USO PARA LA DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS DE COMBATE 2006. | |
| Tareas esenciales de la misión (TEMs) | Tarea colectiva que, mediante su aprobación, determina las competencias que debe alcanzar una unidad durante su entrenamiento, en función de los estándares que exige el cumplimiento de su misión para la guerra. |
| Tareas | Es la descripción de las realizaciones logradas, a nivel micro, por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refieren a acciones, comportamientos y resultados que alguien logra con su desempeño. Pueden entenderse como tareas propias de la función. |
| Criterios de evaluación | Son aquellos referentes de contrastación con los que se comparan los desempeños realizados. |

| | |
|---------------------|---|
| Estándar | Norma o medida que oscila entre un mínimo exigible y un máximo deseable que se deben alcanzar en una ocupación determinada. |
| Instrucción militar | Conjunto de personal, organización, doctrina, medios y procedimientos metodológicos que se realizan disciplinada y jerarquizadamente para transmitir y obtener la preparación individual de sus miembros, basada en la internalización adecuada de competencias físicas, psicológicas y un eficiente empleo del armamento y equipamiento técnico que permita clasificarlo por "OME" (RDI- 80001). |



LA EVALUACIÓN COMO PROCESO / PRODUCTO

- La evaluación de la instrucción y el entrenamiento es un proceso sistemático y permanente, orientado a identificar, recoger, analizar e interpretar información interesante sobre el desempeño alcanzado por los combatientes, tanto a nivel individual como colectivo, que ha sido certificado por fase.
- La función formativa de la evaluación está orientada al proceso de instrucción y/o entrenamiento y constituye el seguimiento de las acciones que se realizan para el logro de determinados objetivos.
- Al término del proceso se visualiza la función sumativa de la evaluación, orientada al producto, es decir, al resultado de la instrucción y/o entrenamiento (certificación).



Toda evaluación tiene una finalidad o propósito y constituye la base fundamental para la toma de decisiones.

OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ENTRENAMIENTO

MEDIR EL DESEMPEÑO
INDIVIDUAL Y GRUPAL
EN FUNCIÓN A ESTÁNDARES
INSTITUCIONALES

MEJORAR PROCESOS Y
RESULTADOS DE INSTRUCCIÓN
Y ENTRENAMIENTO

DESEMPEÑO ÓPTIMO
DE LOS
COMBATIENTES



¿ CÓMO SE EVALÚA LA INSTRUCCIÓN ?

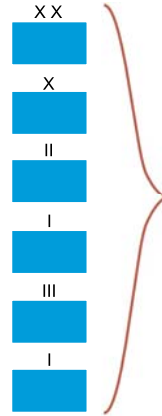
A través del Sistema de Evaluación de la Instrucción (SIEVI), que permite evaluar el desempeño de los combatientes mediante listas de control y pruebas escritas. Genera instrumentos para evaluar las competencias de cada una de las tareas de los mapas funcionales del combatiente individual, de las OMEs, las habilidades básicas de combate y, a partir del 2012, las habilidades guerreras.



EJÉRCITO INSTITUCIÓN

El Ejército Institución está compuesto por organismos, altas reparticiones y unidades que no desarrollan un entrenamiento colectivo, porque no tienen misión operativa.

- Planifican, ejecutan y evalúan la instrucción individual (anual) para certificar las **HABILIDADES BÁSICAS DE COMBATE** a todo el personal de planta.



FUERZA TERRESTRE

La Fuerza Terrestre está conformada por los cuarteles generales y unidades que desarrollan un entrenamiento colectivo, basado en la misión operacional de la unidad.

- Planifican, ejecutan y evalúan el entrenamiento colectivo (anual) para certificar:



SIE/SISTEMA DE INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO



APRENDAMOS DEL SIEVI

El Sistema de Evaluación ha sido elaborado con la finalidad de contribuir al mejoramiento tanto de los procesos de instrucción como de sus resultados. Se consideró la tecnología computacional como un medio para mejorar la eficiencia de la gestión educativa. Incorpora parámetros de medición o indicadores que demuestran el grado de cumplimiento de objetivos.

Permite conocer el nivel de las capacidades y competencias demostradas por el personal y entrega información a los mandos respectivos con la finalidad de verificar los estándares de eficiencia exigidos individualmente.

La evaluación es de responsabilidad y resolución de cada comandante de UF y debe efectuarse de acuerdo con su proceso de reflexión en orden a satisfacer sus inquietudes respecto del real estado de avance de la instrucción y el entrenamiento (RDIE - 20002).

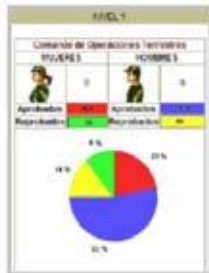
SIEVI EN INTRANET EJÉRCITO / INFORMACIÓN EN TIEMPO REAL

Acceso

- Se accede al Sistema a través de la Intranet institucional, por el ícono SIEVI ubicado en la página web de la DIVDOC.

Usuarios

- Los 6 niveles de usuarios pueden obtener información del nivel de logro de las competencias que están en evaluación con la entrega de informes o reportes individuales y grupales.



**LA BÚSQUDA DE LA CALIDAD ES UNA ACTITUD
PERMANENTE DE SUPERACIÓN QUE SE REFLEJA
EN ACCIONES, PROCESOS Y RESULTADOS.**

**“SOLO SE PUEDE MEJORAR LO QUE SE PUEDE
EVALUAR”.**

Jacques L'Écuyer

DIVDOC





DIVISIÓN
DOCTRINA