

EJÉRCITO ARGENTINO

RFD - 51 – 02

Público Militar

ACCIONES EDUCATIVAS



REPÚBLICA ARGENTINA
Editado en el Departamento Doctrina
AÑO 2022



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Resolución

Número: RESOL-2022-23-APN-SUBJEMGE#EA

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 19 de Mayo de 2022

Referencia: Aprobación del Reglamento "Acciones Educativas" (RFD 51-02).

Visto la Nota NO-2021-19006826-APN-DEOP#EA, lo dictaminado por la División Jurídica de la Dirección de Educación Operacional, la División Jurídica de la Dirección General de Organización y Doctrina y la Dirección General de Asuntos Jurídicos; lo informado por el Director General de Organización y Doctrina y lo establecido en el Art 2, Decreto 1759/12 (T O 1991).

CONSIDERANDO,

Que es necesario contar con una Publicación que proporcione el Marco Legal que orientará y guiará la educación en el Ejército Argentino.

Que se encuentra fundamentado en el Plan Particular de Doctrina y las actuales exigencias impuestas por el Ministerio de Educación de la Nación.

Que la presenta Publicación está destinada en especial a los responsables de la dirección, el planeamiento, la programación, la gestión, la ejecución y la evaluación de la educación en el Ejército Argentino.

Que el documento en análisis debe aprobarse con carácter de Definitivo.

Que el Reglamento "La Doctrina en el Ejército Argentino" (RFD – 50 – 01) faculta al Subjefe del Estado Mayor General del Ejército para la aprobación y/o derogación de la Doctrina Específica Derivada.

Por ello,

EL SUBJEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Apruébese el Reglamento propuesto (el que será inscripto en el "Registro de Publicaciones Militares" de la Fuerza) de acuerdo con los datos que se consignan a continuación:

1. Identificación:

a. Título: “ACCIONES EDUCATIVAS”.

b. Signatura: RFD – 51 – 02.

2. Carácter del reglamento: PÚBLICO MILITAR.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese, a los efectos del reconocimiento establecido en el artículo 8.004 del reglamento “La Doctrina en el Ejército Argentino” (RFD – 50 – 01), al siguiente personal:

a. Como Jefe de Comisión: CR Gustavo CHIMENO.

ARTÍCULO 3º.- Imprímase, a través de la Dirección General de Organización y Doctrina (Departamento Doctrina), CUATRO (4) ejemplares de la publicación aprobada, e inscribáse dicha publicación en el “Registro de Publicaciones Impresas”. Una vez realizado tal trámite, distribúyase la publicación impresa con cargo, a los efectos de su preservación histórica, entre los siguientes Elementos:

a. Servicio Histórico del Ejército / DAHE..... (UN) 1 ejemplar.

b. Archivo General del Ejército / DAHE..... (UN) 1 ejemplar.

c. Biblioteca Central del Ejército / SGE..... (UN) 1 ejemplar.

d. Dir Grl Org Doct (Dpto Doct)..... (UN) 1 ejemplar.

ARTÍCULO 4º.- Elabórese la versión digitalizada e informatizada del reglamento aprobado, e inscribirlo en el “Registro de Publicaciones Digitalizadas”.

ARTÍCULO 5º - Autorícese la instalación de la versión informatizada de la publicación aprobada, en cualquier tipo de soporte digital. Dicha autorización tiende al objetivo de facilitar su difusión de manera aislada, o bien reunida en compilaciones y compendios que se elaboren a tal efecto.

ARTÍCULO 6º.- Difúndase la versión digitalizada del reglamento, a través de soportes digitales y redes informáticas, administrados por la Fuerza, atendiendo los requisitos de seguridad y de acceso a la información, consignados en las leyes y reglamentos vigentes.

ARTÍCULO 7º.- Practíquese la actualización de la publicación, en cualquiera de sus versiones (impresa y/o digital) de manera simultánea a la aprobación, registro y difusión de las eventuales rectificaciones de sus contenidos.

ARTÍCULO 8º.- Póngase en vigencia las versiones impresas y digitalizadas del reglamento, a partir de la difusión del aviso de su aprobación.

ARTÍCULO 9º - Derogase en cualquiera de sus versiones (impresa y/o digital) a partir de la entrada en vigencia de la publicación aprobada por la presente Disposición, los reglamentos “EDUCACIÓN PROFESIONAL MILITAR – TOMO I - CARRERAS, CURSOS Y APRENDIZAJE AUTÓNOMO” (MFD – 51 – 05 – I), Edición 2004 y “EDUCACIÓN PROFESIONAL MILITAR – TOMO II – EDUCACIÓN OPERACIONAL (MFD – 51 – 05 – II), Edición 2004, y, consecuentemente, instruméntese lo establecido en los artículos 4.037, 4.038, 4.039 y, cuando corresponda, 4.040 del reglamento “La Doctrina en el Ejército Argentino” (RFD – 50 – 01).

ARTÍCULO 10º.- Regístrese en el Libro “Resoluciones y Disposiciones del EMGE”, de acuerdo a lo determinado en el Artículo 5.006 del reglamento “Documentación” (RFP-70-05), y archívese en el Cuartel General del EMGE, como antecedente.

ARTÍCULO 11º.- Comuníquese y publíquese en el Boletín Público del Ejército.

Digitally signed by LOPEZ BLANCO Diego Martín
Date: 2022.05.19 11:03:43 ART
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

DIEGO MARTIN LOPEZ BLANCO
General de División
Subjefatura Estado Mayor Gral del Ejército
Ejército Argentino

ÍNDICE GENERAL

	Página
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES	
Sección I	
Conceptos generales.....	I – 1
Acción educativa.....	I – 1
Clasificación de las acciones educativas.....	I – 1
Conceptos afines a las acciones educativas contenidas en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército".....	I – 2
Conceptos y terminología presentes en las acciones educativas.....	I – 4
Sección II	
Criterios que orientan el desarrollo de las acciones educativas.....	I – 4
Criterios comunes a las acciones educativas.....	I – 4
Criterios relativos a la gestión curricular.....	I – 5
Criterios relativos al planeamiento de las acciones educativas.....	I – 5
Criterios relativos a la ejecución de las acciones educativas.....	I – 7
Criterios relativos a la evaluación de las acciones educativas.....	I – 8
Sección III	
Otros conceptos vinculados con las acciones educativas.....	I – 8
Las acciones educativas y la tecnología.....	I – 8
Las acciones educativas y los educandos.....	I – 9
CAPÍTULO II GENERALIDADES DE CARRERAS Y CURSOS	
Sección I	
Conceptos básicos.....	II – 1
Carreras y cursos.....	II – 1
Características generales de las carreras y cursos.....	II – 1
Acreditación de la capacitación recibida en una carrera o curso.....	II – 2
Educación integral de los cuadros.....	II – 2
La educación en los institutos educativos de la Fuerza.....	II – 3
Sección II	
Carreras.....	II – 3
Conceptos generales.....	II – 3
Clasificación.....	II – 3
Sección III	
Cursos.....	II – 4
Conceptos generales.....	II – 4
Clasificación.....	II – 4
Director de un curso.....	II – 6
Aprobación de cursos.....	II – 6
Aspectos particulares para las carreras o cursos a desarrollarse en el exterior.....	II – 7
Aspectos particulares para las carreras o cursos a desarrollarse en el país por parte de integrantes de Ejércitos de países amigos.....	II – 8
CAPÍTULO III PLANEAMIENTO DE CARRERAS Y CURSOS	
Sección I	
Conceptos generales.....	III – 1
El planeamiento de carreras y cursos.....	III – 1
El planeamiento por competencias.....	III – 1
Sección II	
Planeamiento de sistema.....	III – 2
Planeamiento del SEE (Nivel I y II).....	III – 2
Planeamiento del SEE (Nivel III y IV).....	III – 3

Sección III	Planeamiento curricular.....	III – 3
	Conceptos generales.....	III – 3
	Responsabilidades precedentes al planeamiento curricular: el origen de una carrera o curso.....	III – 4
	Responsabilidades en el planeamiento curricular.....	III – 4
	Otras particularidades del planeamiento curricular.....	III – 5
	Método para el planeamiento curricular (para la elaboración de un proyecto curricular de carrera o curso).....	III – 6
	Apreciación de situación educativa.....	III – 7
	Análisis o determinación de perfil.....	III – 10
	Organización curricular – opción 1 (en forma unidisciplinar).....	III – 12
	Organización curricular – opción 2 (en forma multidisciplinar).....	III – 13
	Decisión.....	III – 14
	Completamiento y revisión de estudios.....	III – 14
	Elaboración de documentos educativos.....	III – 16
	Supervisión.....	III – 16
Sección IV	Documentos del planeamiento curricular.....	III – 16
	Bases del planeamiento curricular: el planeamiento de sistema.....	III – 16
	Proyecto curricular del instituto (PCI).....	III – 17
	Proyecto curricular de carreras o cursos.....	III – 17
	Programa anual de actividades (PAA).....	III – 17
	Secuencia de documentos del planeamiento de sistema y curricular.....	III – 18
	Directiva para el desarrollo de un curso.....	III – 18
CAPÍTULO IV	EJECUCIÓN DE CARRERAS Y CURSOS	
Sección I	Conceptos generales.....	IV – 1
	La ejecución de carreras y cursos.....	IV – 1
	Responsabilidades inherentes a la gestión integral.....	IV – 1
	Apoyo al proceso enseñanza aprendizaje.....	IV – 1
	Apoyo de doctrina y normas.....	IV – 2
	Responsabilidades inherentes a la supervisión.....	IV – 2
	Apoyo a la educación.....	IV – 2
CAPÍTULO V	EVALUACIÓN DE CARRERAS Y CURSOS	
Sección I	Conceptos generales.....	V – 1
	Evaluación de carreras y cursos.....	V – 1
	Áreas a evaluar en la institución educativa.....	V – 1
Sección II	Particularidades en la evaluación de carreras y cursos.....	V – 2
	Desempeño de alumnos y cursantes.....	V – 2
	Calificaciones en los cursos.....	V – 3
Sección III	Documentos de evaluación en carreras y cursos.....	V – 5
	Régimen de evaluación.....	V – 5
	Informe final de curso (INFICUR).....	V – 5
	Informe de calificación final de curso (INCAFI).....	V – 5
	Condiciones generales de admisión, separación, interrupción y aprobación de carreras y cursos.....	V – 6
CAPÍTULO VI	GENERALIDADES DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO	
Sección I	Conceptos básicos.....	VI – 1
	La instrucción y el adiestramiento en la preparación del Ejército.....	VI – 1
	La instrucción y el adiestramiento en la misión del Ejército.....	VI – 1

	Página
La educación operacional y los componentes del Ejército.....	VI – 1
Educandos de la educación operacional.....	VI – 2
La finalidad de la educación operacional.....	VI – 2
Las acciones educativas de la educación operacional.....	VI – 2
La instrucción.....	VI – 2
El adiestramiento operacional.....	VI – 3
Responsables de la educación operacional.....	VI – 3
CAPÍTULO VII PLANEAMIENTO DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO	
Sección I	
Conceptos generales.....	VII – 1
La educación operacional.....	VII – 1
Clasificación del planeamiento de la educación operacional.....	VII – 3
La gestión educativa en la educación operacional.....	VII – 4
Sección II	
El método de planeamiento y el proceso de sistematización de la educación operacional (PSEO).....	VII – 6
El método del planeamiento de la educación operacional.....	VII – 6
Análisis de la misión.....	VII – 7
Apreciación de situación educativa.....	VII – 7
Decisión.....	VII – 13
El completamiento y revisión de los estudios.....	VII – 13
Elaboración de los documentos de difusión.....	VII – 13
Supervisión.....	VII – 14
Sección III	
Documentos de difusión.....	VII – 14
Documentos de planeamiento de las acciones educativas.....	VII – 14
Secuencia de trabajo.....	VII – 14
Sección IV	
Directiva de educación particular (DEP).....	VII – 15
Conceptos generales.....	VII – 15
DEP – Parte I (Aspectos generales).....	VII – 15
DEP – Parte II (Pautas Complementarias).....	VII – 18
Sección V	
Programa de educación de la unidad.....	VII – 19
Conceptos generales.....	VII – 19
PEU – Parte I (Aspectos generales).....	VII – 20
PEU – Parte II (Programa anual de actividades).....	VII – 20
CAPÍTULO VIII EJECUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y EL AIDESTRAMIENTO	
Sección I	
Conceptos generales.....	VIII – 1
La ejecución de la instrucción y el adiestramiento.....	VIII – 1
Ejecución de las previsiones pedagógicas y curriculares.....	VIII – 2
La educación operacional durante el año militar.....	VIII – 2
Subetapa de nivelación y ajuste.....	VIII – 4
Subetapa educación operacional.....	VIII – 4
Subetapa de evaluación y certificación.....	VIII – 4
Sección II	
Desarrollo de las acciones educativas.....	VIII – 5
Educación operacional de la tropa (EOT).....	VIII – 5
Educación operacional de los cuadros (EOC).....	VIII – 6
Adiestramiento operacional de los conjuntos.....	VIII – 7
CAPÍTULO IX EVALUACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO	
Sección I	
Conceptos generales.....	IX – 1

	Evaluación de instrucción y adiestramiento.....	IX – 1
	Finalidades de la evaluación de la instrucción y el adiestramiento.....	IX – 1
	Evaluación por competencias.....	IX – 1
	Áreas para evaluar.....	IX – 2
	Programación de la evaluación.....	IX – 2
Sección II	Particularidades de la evaluación de la EOT.....	IX – 3
	Conceptos generales en la evaluación de la tropa.....	IX – 3
	Evaluaciones de los ciclos de soldados.....	IX – 3
Sección III	Particularidades de la evaluación de la EOC.....	IX – 4
	Conceptos generales de la evaluación de los cuadros.....	IX – 4
	Perfiles profesionales jerárquicos (PPJ) y perfiles profesionales operativos (PPO)	IX – 5
	Evaluaciones del personal de cuadros.....	IX – 5
Sección IV	Particularidades de la evaluación del AOC.....	IX – 5
	Conceptos generales de la evaluación de los conjuntos.....	IX – 5
	La evaluación del AOC y el PSEO.....	IX – 6
	La evaluación del AOC y los ejercicios.....	IX – 6
	Calificación obtenida.....	IX – 6
Sección V	Documentos de evaluación de la educación operacional.....	IX – 6
	Informe de autoevaluación.....	IX – 6
	Informe de evaluación externa.....	IX – 7
CAPÍTULO X	EDUCACIÓN OBLIGATORIA	
	Conceptos generales.....	X – 1
	La educación pre universitaria en las organizaciones educativas de la Fuerza.....	X – 1
	La educación obligatoria en los liceos militares e ISMDDC.....	X – 2
	La educación obligatoria en la formación de suboficiales.....	X – 2
	La evaluación en la educación obligatoria.....	X – 3
CAPÍTULO XI	APRENIZAJE AUTÓNOMO	
Sección I	Conceptos generales.....	XI – 1
	Aprendizaje autónomo. Definición y generalidades.....	XI – 1
	La tecnología de la información y la comunicación (TIC) en el aprendizaje autónomo.....	XI – 1
CAPÍTULO XII	EDUCACIÓN A DISTANCIA	
Sección I	Conceptos generales.....	XII – 1
	Educación a distancia (EAD). Definición y generalidades.....	XII – 1
	Objetivos de la educación a distancia.....	XII – 1
	SEADEA. Finalidades.....	XII – 2
	Aspectos pedagógicos de la EAD.....	XII – 2
	Aspectos particulares para el planeamiento de la EAD en el nivel curricular.....	XII – 2
	Aspectos particulares para la ejecución de la EAD	XII – 3
	Aspectos particulares para la evaluación de la EAD	XII – 4
	Aspectos relevantes en el diseño de un instrumento de evaluación en la EAD....	XII – 4
CAPÍTULO XIII	APOYO PARA LA EDUCACIÓN	
Sección I	Recursos humanos.....	XIII – 1
	Gestión de los recursos humanos.....	XIII – 1
Sección II	Recursos materiales.....	XIII – 2

		Página
	Previsiones de apoyo de material a la educación.....	XIII – 2
	Requerimiento de apoyo a la educación (RAE).....	XIII – 2
Sección III	Recursos financieros.....	XIII – 3
	Gestión presupuestaria.....	XIII – 3
	Aspectos particulares a considerar en la gestión presupuestaria.....	XIII – 3
	Responsabilidades de la planificación y programación presupuestaria.....	XIII – 5
	Aspectos particulares en la relación presupuesto por programa y educación.....	XIII – 5
	Ejecución presupuestaria.....	XIII – 6
	La gestión durante la ejecución presupuestaria.....	XIII – 6
ANEXOS		
Anexo 1	Perfiles, competencias y alcances.....	A 1 - 1
Anexo 2	Proyecto educativo del instituto (PEI).....	A 2 - 1
Anexo 3	Proyecto curricular del instituto (PCI).....	A 3 - 1
Anexo 4	Proyecto curricular de carrera (PCC).....	A 4 - 1
Anexo 5	Proyecto curricular de curso (PCC).....	A 5 - 1
Anexo 6	Programa anual de actividades.....	A 6 - 1
Anexo 7	Documentos de la educación académica.....	A 7 -1
Anexo 8	Directiva del curso.....	A 8 -1
Anexo 9	Informe final de curso (INFICUR).....	A 9 -1
Anexo 10	Informe de calificación final de curso (INCAFI).....	A 10 -1
Anexo 11	Condiciones generales de aprobación, interrupción, separación y reincorporación para carreras y cursos.....	A 11 -1
Anexo 12	Documentos de la educación operacional.....	A 12 -1
Anexo 13	Generalidades del PSEO.....	A 13 -1
Anexo 14	Concepto gráfico de la educación operacional.....	A 14 -1
Anexo 15	Estructura del año militar.....	A 15 -1
Anexo 16	PEU – Parte I.....	A 16 -1
Anexo 17	PEU – Parte II.....	A 17 -1
Anexo 18	Guía práctica para la gestión de la educación operacional.....	A 18 -1
Anexo 19	Informe de autoevaluación de la educación operacional.....	A 19 -1
Anexo 20	Aspectos conceptuales de la EAD.....	A 20 -1
Anexo 21	Requerimiento de Apoyo para la Educación (RAE).....	A 21 -1
Glosario.....		Glo - 1

INTRODUCCIÓN

I. FINALIDAD

Guiar el planeamiento, ejecución y evaluación de las acciones educativas, principalmente dirigido a los responsables de la gestión educativa y a quienes realizan el planeamiento curricular, tanto en el ámbito académico como operacional.

II. BASES

- A. RFD - 51 – 01 "Educación en el Ejército" (Ed. 2022).
- B. MFD - 51 – 03 "Educación Básica" (Ed. 2004).
- C. MFD - 51 – 04 "Educación Superior" (Ed. 2004).
- D. MFD - 51 – 05 – I "Educación Profesional Militar Tomo I - Carreras, Cursos y Aprendizaje Autónomo" (Ed. 2007).
- E. MFD - 51 – 05 – II "Educación Profesional Militar Tomo II – Educación Operacional" (Ed. 2007).

III. NECESIDADES QUE SATISFACE

- A. Proporciona la articulación de todas las acciones educativas que ejecuta la Fuerza bajo un mismo criterio.
- B. Establece las pautas para la implementación de la educación por competencias en el planeamiento curricular.
- C. Proporciona lineamientos para orientar y facilitar la tarea que realizan los responsables militares que tienen a su cargo la gestión educativa integral y el planeamiento curricular en el nivel IV.
- D. Vincula y contribuye a la convergencia de conceptos y prácticas educativas, indistintamente de que pertenezcan al ámbito académico u operacional.
- E. Establece las bases curriculares que deberán ser transmitidas a los educadores, responsables del proceso enseñanza aprendizaje.

IV. ALCANCES

Está destinado en especial a los responsables de la gestión educativa y a quienes realizan el planeamiento curricular en el nivel IV y eventualmente en niveles superiores que centralicen estos procedimientos.

V. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DOCTRINARIA

El presente reglamento constituye un mismo ordenamiento educativo junto al Reglamento de Educación del Ejército, RFD - 51 – 01 Ed. 2022.

La presente publicación se vale de aspectos conceptuales que estaban desarrollados en distintas publicaciones y los incorpora articulada y actualizadamente, a saber:

- MFD - 51 - 03 "Educación Básica".
- MFD - 51 - 04 "Educación Superior".
- MFD - 51 - 05 - I "Educación Profesional Militar Tomo I – Carreras, Cursos y Aprendizaje Autónomo".
- MFD - 51 - 05 - II "Educación Profesional Militar Tomo II; Educación Operacional".

Los mencionados documentos quedan derogados a partir de la publicación del presente reglamento.

VI. SÍNTESIS CONCEPTUAL DEL RFD 51 – 02

En el Capítulo I Conceptos generales

1. Se definen las acciones educativas en la Fuerza y se vinculan sus conceptos y ámbitos de desarrollo.
2. Se introducen los conceptos vinculados a la educación por competencias en los términos que los define la Fuerza.
3. Se desarrollan los criterios que orientan el desarrollo de las acciones educativas, tanto desde el punto de vista de la gestión integral como en cada una de las fases del ciclo educativo.
4. Se introducen conceptos que vinculan:
 - Las acciones educativas con la tecnología y su influencia en el planeamiento curricular.
 - Las acciones educativas con los educandos, entendidos como individuos o como conjuntos.

En los Capítulos II a V (carreras y cursos)

1. Desarrolla todo el marco normativo que regula dichas acciones educativas, que, más allá de las diferencias, tienen en común los mismos criterios curriculares.
2. Se establecen las particularidades básicas para las capacitaciones en el exterior y para los integrantes de ejércitos de países amigos que se capacitan en el país.
3. Se establecen las pautas para originar una carrera o curso.
4. Se presenta un método para desarrollar un diseño curricular por competencias, a partir de una apreciación de situación y del análisis o determinación de un perfil educativo.
5. Se establecen las pautas para la elaboración de los documentos curriculares.
6. Se puntualizan las principales responsabilidades de la gestión educativa durante la fase Ejecución.
7. Se establecen las bases para diseñar la evaluación por competencias.
8. Se determinan los principales documentos de evaluación.

En los Capítulos VI a IX (instrucción y adiestramiento)

1. Desarrolla todo el marco normativo que regula dichas acciones educativas.
2. Se establecen las distintas responsabilidades en la educación operacional.
3. Articula el método de planeamiento con los lineamientos del PSEO.
4. Se consolidan las “bases para la programación de la educación operacional” como criterio curricular rector que unifica la consideración del factor tiempo según dispongan las autoridades que elaboran la DEP y el PEU en las pautas anuales, para facilitar la programación y ejecución de una instrucción y adiestramiento realista y de calidad.
5. Se presentan articulados y simplificados los distintos procedimientos y documentos educativos.
6. Establece las bases para diseñar la evaluación a partir de la base curricular que proporcionan las TTI, TTAO y planes de materia de soldados.
7. Determina los principales documentos de evaluación.

En el Capítulos X a XII (educación obligatoria, aprendizaje autónomo y educación a distancia)

1. Para la educación obligatoria (Cap X), actualiza la normativa vigente al marco del SEN, articulado con los lineamientos de la educación por competencias.

2. Para el aprendizaje autónomo y la educación a distancia (Cap XI y XII), actualiza sus procedimientos a normas vigentes, pero principalmente vinculadas a las transformaciones que en materia educativas sigue generado la tecnología.

En el Capítulo XIII Apoyo para la educación

1. Se establecen las pautas para el apoyo a la educación.

ADVERTENCIAS

El RFD 51-01 Ed. 2022 debe asimilarse como la evolución doctrinaria del marco normativo precedente.

CAPÍTULO I**ACCIONES EDUCATIVAS****SECCIÓN I****CONCEPTOS COMUNES****1.001. Acción educativa**

Comprende las distintas formas en que el Ejército Argentino desarrolla las actividades para llevar adelante el proceso educativo dentro de la Fuerza.

Las acciones educativas están contenidas dentro de la fase Ejecución del ciclo de gestión educativa del SEE.

Todas las organizaciones educativas, que representan el nivel IV, y que además son responsables ante el SEE de desarrollar las acciones educativas, ejecutan su propio ciclo de gestión (planeamiento, ejecución, evaluación), para cumplir con la misión educativa recibida.

Las acciones educativas constituirán el ámbito en que más claramente se articulará el planeamiento curricular.

Las actividades concretas derivadas del planeamiento del proceso enseñanza aprendizaje se omitirán en el presente reglamento y se desarrollarán en el RFD - 51 - 03 "Didáctica Especial Militar".

1.002. Clasificación de las acciones educativas

- a. Carreras.
- b. Cursos.
- c. Instrucción.
- d. Adiestramiento.
- e. Educación obligatoria.
- f. Aprendizaje autónomo

Las acciones educativas deben entenderse como componentes de un único e indivisible proceso de educación del Ejército, considerado como un todo, articulado y convergente más allá de las especificidades de aquellos procesos del ámbito de la educación académica y de la educación operacional.

Por lo expresado precedentemente, los diseños del planeamiento curricular enlazan, relacionan y complementan las competencias, con el fin de contribuir a la eficacia del proyecto en su conjunto y a la capacitación del educando como un ser indivisible, sea este un individuo o una organización.

Carreras	Acción educativa sistemática, sujeta a la Ley de Educación Superior, que otorga una titulación académica de grado o postgrado universitario o superior no universitario, para ejercer una profesión específica.
Cursos	Acción educativa que se ejecuta con la finalidad de que el personal de cuadros de la Fuerza desarrolle las competencias necesarias que contribuyan con su formación y perfeccionamiento.
Instrucción	Es el conjunto de actividades educativas esencialmente militares, que buscarán mantener o acrecentar en todo integrante del Ejército Argentino, las competencias necesarias para su eficiente desempeño en el adiestramiento operacional y/o para satisfacer exigencias propias de su rol o función.
Adiestramiento	Es el conjunto de actividades eminentemente aplicativas al combate, que realizarán los elementos operacionales, con la finalidad de alcanzar la capacitación requerida para cumplir las misiones asignadas, tanto en el marco específico, como en el conjunto y, eventualmente, en el combinado.
Aprendizaje autónomo	Acción educativa surgida del esfuerzo individual del personal de la Fuerza que complementa la capacitación adquirida en carreras, cursos, instrucción y adiestramiento operacional, mediante el estudio individual que actualiza, incrementa o mantiene sus conocimientos profesionales y culturales.
Educación obligatoria	Acción educativa comprende a los niveles correspondientes a la educación inicial, primaria y secundaria. Se adecuará a los lineamientos establecidos en la Ley de Educación Nacional y se regirá por los proyectos educativos institucionales y planes de estudio, elevados al Ministerio de Defensa y aprobados por el Ministerio de Educación de la Nación, mediante resoluciones específicas, otorgando certificados de egreso con validez nacional.

Figura 1 – I: Conceptos de las acciones educativas

1.003. Conceptos afines a las acciones educativas contenidas en el RFD - 51-01 "Reglamento de Educación en el Ejército"

a. Finalidad de la educación en el Ejército

- 1) La transformación de los individuos.
- 2) La eficacia de los conjuntos.

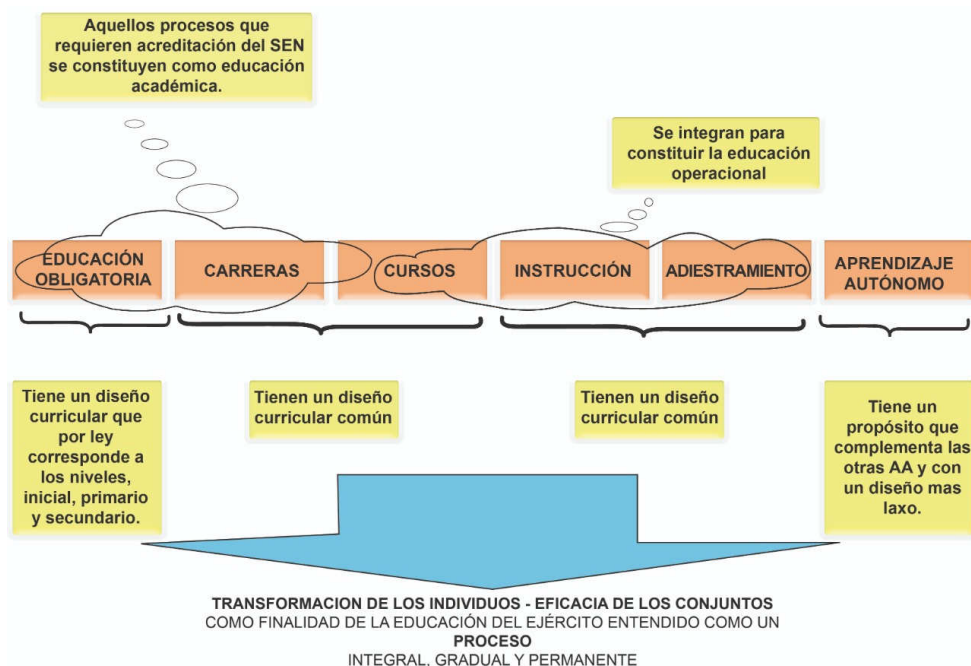


Figura 2 – I: Relación de las acciones educativas entre sí y con la educación del Ejército

b. Ejecución educativa

La ejecución constituirá la fase del ciclo de gestión educativa que permitirá concretar el planeamiento y desarrollar los objetivos trazados durante el planeamiento del sistema y las competencias diseñadas en el planeamiento curricular para lograr la capacitación de los educandos.

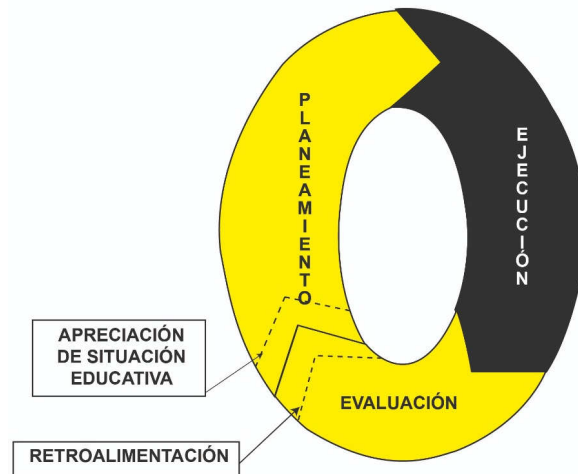


Figura 3 – I: Ciclo de la gestión educativa

Las acciones educativas son el eje central de la ejecución educativa, con las siguientes particularidades:

El nivel IV es el nivel en que se materializan y concretan las acciones educativas.

Los niveles I, II y III, como órganos de comando / dirección desarrollan muchas otras responsabilidades que exceden las acciones educativas, según lo establecido en el RFD - 51 - 01 Cap. III.

c. Procesos educativos

El SEE desarrolla permanentemente procesos educativos para cumplir con los propósitos establecido en su misma definición: contribuir a la transformación de los individuos y la eficacia de los conjuntos.

Los procesos educativos son una parte componente del SEE, junto con estructura, recursos y doctrina (RFD - 51 - 01 Cap. I – Sec III)

d. Responsabilidad de ejecución

Las acciones educativas normalmente sólo las desarrolla el nivel IV, como responsable de la ejecución. En el nivel IV están las organizaciones educativas, integradas por las unidades / sedes académicas y el resto de los elementos de la Fuerza, que son las que están organizadas y preparadas para llevar adelante las acciones educativas.

e. Organización educativa

Es la unidad organizacional con capacidad para desarrollar acciones educativas e implementar el proyecto curricular o el documento equivalente. En tal sentido, dispone mínimamente de la estructura, los recursos (educadores, recursos financieros, etc.) y el marco normativo legal que le permite desarrollar su propósito. Según al ámbito al cual pertenecen (académico u operacional), podrán ser:

1) Unidades académicas y sedes educativas

Aquí se agrupan los institutos educativos del Ejército, tanto los de formación como los de perfeccionamiento.

Los institutos en el ámbito de la educación superior pueden diferenciarse en unidad académica y sede académica. En este sentido, la Facultad del Ejército y Facultad de Ingeniería del Ejército son unidades académicas y sus institutos dependientes son sedes educativas.

2) El resto de los elementos de la Fuerza

A los efectos de este reglamento, se agrupan bajo esta denominación no sólo a las unidades tácticas sino a las subunidades independiente, unidades logísticas, u otros organismos con un comando único. En tal sentido, son unidades tácticas todos los elementos de la Fuerza Operativa y de la Fuerza de Sostén que no pertenezcan a alguna de las categorías anteriores.

1.004. Conceptos y terminología presente en las acciones educativas

COMPETENCIA:

Abarca el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para el desempeño eficaz del personal en el ejercicio de los roles y cargos.

Es un saber actuar integrado y complejo en un escenario de actuación profesional.

CAPACIDADES:

Son porciones menores de la competencia, reúnen las mismas características que aquellas pero con un menor alcance.

MATERIA:

Selección y organización de contenidos en unidades coherentes entre sí, correspondientes a una misma área disciplinar. Dentro de cada materia también se podrán explicitar los objetivos referidos a las metas de aprendizaje de aquellas capacidades que convergerán en alguna competencia del perfil.

ESTANDAR:

Nivel de dominio exigible como rango mínimo (umbral) que resulta aceptable en el desempeño de una determinada capacidad. Para los conjuntos, se entiende como el nivel operacional mínimo necesario que la organización debe alcanzar para cumplir con sus misiones básicas.

ESCENARIO:

Constituye el ámbito recreado por el educador en el que se manifestarán las competencias planificadas en el diseño curricular.

INDICADOR DE LOGRO:

Es una medida que permite observar el avance en el desarrollo de competencias y capacidades. Proporciona un medio sencillo y objetivo para medir los cambios y ayudar a evaluar los resultados.

Describen el logro de capacidades. Deberán ser conductas verificables y observables que permitirán apreciar externamente lo que sucede internamente.

Figura 4 – I: Conceptos básicos de la educación por competencias en el nivel curricular.

SECCIÓN II

CRITERIOS QUE ORIENTAN EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES EDUCATIVAS

1.005. Criterios comunes a las acciones educativas

- Todas las acciones educativas contribuyen al cumplimiento de la finalidad de la educación en el Ejército.
- Las acciones educativas, cumplen finalidades específicas, abarcando e integrando procesos de la educación académica y de la educación operacional en un proyecto común.
- El desarrollo de las acciones educativas se enmarca en los valores institucionales del Ejército Argentino, los cuales deben impregnar todas las prácticas educativas, incluyendo aquellas de la educación formal, no formal e informal.

- d. La educación basada en competencias guía el desarrollo de las acciones educativas. En tal sentido, constituye el modelo pedagógico didáctico predominante. Los procesos educativos deberán permitir alcanzar estándares mínimos de eficacia, tanto en lo individual como en los conjuntos, propendiendo siempre la superación de educandos hacia niveles de excelencia y eficiencia.
- e. Las exigencias educativas en el Ejército Argentino son muy variadas y disimiles, por lo que la educación basada en competencia acoge distintas teorías del aprendizaje, consideradas por la Institución como complementarias entre sí.
- f. El desarrollo de las competencias orientará la capacitación de los educandos, sean estos individuos u organizaciones, en todos los niveles, situaciones y ámbitos educativos.
- g. La capacitación individual constituirá la base para alcanzar la eficiencia de los conjuntos.
- h. Una capacitación militar de excelencia, dirigida hacia los conductores militares, desde los menores niveles hasta las mayores jerarquías, en forma gradual, integral y permanente constituirá uno de los mayores desafíos del sistema educativo.
- i. La capacitación operacional será particularizada en cada uno de los elementos, respondiendo, esencialmente, a la misión del elemento, de acuerdo con su organización, capacidades y el medio operacional en el que deba actuar.

1.006. Criterios relativos a la gestión curricular

- a. Dentro de las seis dimensiones de la gestión educativa (institucional, administrativa, pedagógica, curricular, evaluativa y comunitaria – ver RFD - 51 – 01, "Educación del Ejército", Art 1.028), la gestión curricular es la que llevará el centro de gravedad en el desarrollo de las acciones educativas.
- b. Los perfiles y las competencias constituyen el eje ordenador de la gestión y el diseño curricular.
- c. La gestión curricular se llevará adelante a través del ciclo de gestión cuyas fases son:
 - 1) Planeamiento
 - 2) Ejecución
 - 3) Evaluación
- d. La gestión curricular se actualiza a partir de la evaluación, la que retroalimenta a su vez la apreciación de situación como eje del planeamiento, para arribar a resoluciones, que implementadas en la ejecución, serán luego monitoreadas con nuevas evaluaciones, reiniciando nuevamente el ciclo. Este es el concepto cíclico de gestión, sin comienzo, ni final.

1.007. Criterios relativos al planeamiento de las acciones educativas

- a. Las acciones educativas estarán determinadas por el planeamiento de sistema y por el planeamiento curricular.
- b. Las organizaciones educativas (unidades / sedes académicas y el resto de los elementos de la Fuerza) son las que desarrollan acciones educativas y en tal sentido realizan el planeamiento de sistema de su nivel y el planeamiento curricular.
- c. El planeamiento de sistema involucra en mayor o menor medida las seis dimensiones de la gestión educativa. Las unidades / sedes académicas, en los casos que se ordene, concretarán este planeamiento en el proyecto educativo del Instituto (nivel IV).
- d. El planeamiento curricular que también desarrollan todas las organizaciones educativas, concretará este planeamiento en los proyectos curriculares del Instituto, PEU, Programa Anual de Actividades y otros documentos relacionados.
- e. Documentos que se confeccionan en el planeamiento de las acciones educativas:

NIVEL	DOCUMENTOS DE GESTIÓN DE SISTEMA	DOCUMENTOS DE GESTIÓN CURRICULAR
I	Expresa los lineamientos estratégicos de la educación con un documento de largo plazo: el PEIE.	
II (1) (4)	Dirige la educación con un documento del mediano plazo: el PGEE. Conforme surjan elementos de juicio en la retroalimentación del sistema, podrá emitir un documento anual como Pautas Complementarias.	
III (1) (4)	Los organismos y direcciones de este nivel conducen la educación en su ámbito, conforme a las atribuciones asignadas, mediante directivas del mediano plazo, las que denominarán según el caso: 1) DEOE (Directiva de Educación Operacional del Ejército), la que podrá ser completada por otras Directivas de educación para normar aspectos del alistamiento, instrucción, adiestramiento operacional y/o cursos. 2) Las direcciones que desarrollan procesos de la educación académica emiten Directivas de educación del mediano plazo, conforme a normas particulares de su jurisdicción. Conforme surjan elementos de juicio en la retroalimentación del sistema o como necesidad de regular aspectos instrumentales, podrá o deberá emitir un documento anual como Pautas Complementarias.	
IV (1) (2) (3)	Las GGUU ejecutan la educación operacional y norman la de su jurisdicción en el mediano plazo a través de la DEP (Directiva de Educación Particular). Deberán emitir anualmente Pautas complementarias a este documento. Las direcciones / comandos de la Fuerza de sostenimiento, por similitud al caso anterior, ejecutan la educación operacional y norman la de su jurisdicción en el mediano plazo a través de la DEP. También emitirán Pautas Complementarias. (5) Los elementos de la Fuerza Operativa y de la Fuerza de Sostenimiento planificarán lo ordenado por el nivel superior y lo materializarán a través del PEU (Programa de Educación de la Unidad), que contendrá una Parte I y Parte II (mediano y corto plazo respectivamente). (5) Los institutos de educación concretarán el planeamiento de gestión del sistema mediante el PEI (Proyecto Educativo Institucional - mediano plazo), a confeccionar en los casos que se ordene. En el corto plazo estará regulado mediante el PAA (Programa Anual de Actividades).	Normalmente los documentos curriculares serán del mediano plazo. Según el ámbito y la jurisdicción podrán incluir: PCI (Proyecto Curricular del Instituto) PCC (Proyecto Curricular de Carrera o Curso) Planes de Materia Proyectos de Cátedra Planes de Estudio

Figura 5 – I: Documentos de sistema educativo y documentos curriculares.

- (1) Todos los niveles educativos regulan sus actividades y exigencias educativas emitiendo un documento del mediano plazo y otro del corto plazo, según corresponda.
- (2) Es el nivel IV en donde se concreta el planeamiento de las acciones educativas, tanto en su concepto de gestión integral (de sistema), como curricular.

- (3) La gestión educativa es siempre integral. En este sentido, la gestión de sistema comprende a la gestión curricular y sus documentos deben entenderse en forma interdependiente. Cuanto más integrados estén estos documentos, sus límites tenderán a desdibujarse.
 - (4) La DGE y las direcciones dependientes, además de los documentos mencionados, podrán emitir una **DEP** para guiar las acciones del corto plazo de los institutos educativos que le dependen, en aspectos tales como la asignación anual de recursos, términos a cumplir en actividades y documentos, unificar criterios en los procedimientos, etc.
 - (5) La DEP y el PEU son documentos propios de los procesos de la educación operacional y en tal sentido sintetizan características propias de la gestión integral de sistema y curricular.
- f. Los documentos del planeamiento curricular deberán:
- 1) Partir de perfiles y misiones de adiestramiento de manera tal de asegurar la integralidad y coherencia del planeamiento.
 - 2) Facilitar la articulación horizontal y vertical.
 - 3) Proporcionar previsibilidad a todo el sistema.
 - 4) Tener la flexibilidad suficiente que les permita adaptar el desarrollo educativo a situaciones imprevistas mediante los ajustes pertinentes en la programación.
 - 5) Adecuar con realismo los tiempos, espacios, recursos y estrategias educativas, al servicio del desarrollo de las competencias de los educandos.
 - 6) Facilitar de todas las formas, la concreción del proceso enseñanza aprendizaje.
- g. El planeamiento del proceso enseñanza aprendizaje se desarrollará en el RFD - 51-03 "Didáctica Especial Militar".

1.008. Criterios relativos a la ejecución de las acciones educativas

- a. Toda actividad educativa en la paz tendrá como propósito el cumplimentar las finalidades de la educación en el Ejército, las que llevan implícita la preparación para la guerra.
- b. Las acciones educativas, cualquiera sea el ámbito en el que se desarrollan tendrán como propósito capacitar individuos, conductores militares y conjuntos competentes para desempeñarse prioritariamente en la Fuerza Operativa, que constituye el núcleo y razón de ser del Ejército Argentino.
- c. Las acciones educativas deben satisfacer las diversas necesidades de capacitación de la Fuerza y concretar los estándares establecidos.
- d. De acuerdo a su naturaleza y ámbito, responden a normas particulares, dentro de la unidad de comando y lineamientos educativos rectores sostenidos por la Institución.
- e. Las acciones educativas proporcionan igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional de los integrantes del Ejército Argentino.
- f. Conforme a las normas y pautas que para cada caso se establezcan, proporciona una oferta educativa abierta a la comunidad.
- g. Según el ámbito en que se desarrollan, las acciones educativas proporcionan certificación o titulación a los educandos, sean individuos u organizaciones.
- h. Los niveles correspondientes deben asegurar que las acciones educativas se desarrollen en las mejores condiciones para cumplir con los objetivos trazados, lo cual incluye:
 - 1) Que el desarrollo parta de un planeamiento eficiente que haya recogido las experiencias de lo actuado (retroalimentación), de manera de asegurar que el proceso en marcha sea mejor que el anterior (mejora continua).
 - 2) La difusión de las vacantes y condiciones de ingreso en forma apropiada de manera tal de contar con educandos preparados para participar en las mejores condiciones de las nuevas situaciones de aprendizaje.

- 3) Contar con recursos apropiados, infraestructura renovada, tecnología presente, educadores preparados y motivados.
- i. La ejecución del proceso enseñanza aprendizaje se desarrollará en el RFD - 51 - 03 "Didáctica Especial Militar".

1.009. Criterios relativos a la evaluación de las acciones educativas

- a. La evaluación continua e integral constituye la base para el perfeccionamiento permanente de la acción educativa.
- b. Deberá estar siempre diseñada para cumplir las finalidades que constituyen su razón de ser:
 - 1) Elaborar juicios de valor.
 - 2) Orientar la toma de decisiones.
- c. La evaluación se concretará a través de tres tareas fundamentales:
 - 1) La definición de los datos o información relevante que se pretende buscar.
 - 2) La comparación de la información obtenida con un referente (metas/objetivos perseguidos o estándares definidos).
 - 3) La emisión de un juicio.
- d. La evaluación abarcará las dos dimensiones:
 - 1) Evaluación institucional, comprende sus dos fases:
 - b) Autoevaluación
 - c) Evaluación externa
 - 2) Evaluación de procesos educativos:
Comprende los procesos específicos de la educación operacional y de la educación académica.
- e. La evaluación deberá estar curricularmente orientada al desarrollo de las competencias.
- f. La evaluación del proceso enseñanza aprendizaje se desarrollará en el RFD 51-03 Didáctica Especial Militar.

SECCIÓN III

OTROS CONCEPTOS VINCULADOS CON LAS ACCIONES EDUCATIVAS

1.010. Las acciones educativas y la tecnología

La tecnología ha irrumpido en todos los ámbitos y en todos los niveles educativos.

En este nivel, la tecnología constituirá un factor determinante que podrá adquirir muchas veces la característica de "actor educativo". Toda gestión educativa deberá abordarse contemplando el papel que se asignará a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC o TIC).

En este nivel del planeamiento curricular, se deberán plantear estrategias y opciones pedagógicas didácticas apoyadas en recursos tecnológicos con el propósito de orientar luego el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

El planeamiento curricular debe considerar la tecnología sobre las siguientes pautas:

- a. Reflejar en los proyectos curriculares el "estado del arte" y evolución del área disciplinar correspondientes a las competencias. Este aspecto facilitará la actualización y modernidad del diseño curricular al nutrirse de las últimas nociones tecnológicas.

Ejemplo: si la Fuerza ha incorporado el sistema de comunicaciones X, dicho sistema debe estar incorporado en el diseño curricular tan pronto como sea posible.

- b. Prever desde el diseño curricular, el empleo de las últimas herramientas tecnológicas en apoyo a la educación.

Ejemplo: si los planificadores curriculares advierten que el desarrollo de la competencia X, se verá favorecida con su práctica progresiva que incluya el gabinete, el aula multimedia y luego el simulador, así debe quedar establecido.

- c. Anticipar las nuevas relaciones interpersonales que la tecnología, la portabilidad y la conectividad generan entre los educandos y entre estos y el educador, de manera tal de establecer lineamientos desde el diseño curricular, además de aquellos que surjan del contrato didáctico.

La educación por competencias intenta reproducir el escenario de actuación profesional: si en dicho ámbito los dispositivos móviles estarán disponibles para el profesional militar, entonces en el ámbito educativo podrán estarlo, de acuerdo a las normas que regulen su empleo.

Ejemplo: el acceso a las redes informáticas y su uso dentro del aula, gabinete y eventualmente terreno deberán ser anticipados y, en los casos que corresponda explotados, para generar nuevas formas educativas. La interacción a través de los teléfonos móviles y computadoras portátiles abrirá oportunidades que deberán regularse desde el planeamiento curricular.

- d. Orientar el papel que la tecnología cumplirá dentro de la fase evaluación. La norma será que aquello permitido durante la fase ejecución, deberá ser permitido en esta. Siempre considerando el realismo del escenario educativo. De igual manera, este aspecto no podrá ser improvisado y deberá estar determinado desde el planeamiento curricular.

Ejemplo: el educando estudiará en la forma en que será evaluado. Una prueba oral, requerirá de prácticas de la expresión verbal. Asimismo, la educación por competencias requerirá de evaluación por competencias, en tal sentido, si los dispositivos portátiles estuvieron presentes en el proceso enseñanza aprendizaje, la norma indicaría que podrían estar presentes durante la evaluación, aspecto que debe ser regulado en el Régimen de Evaluación del Instituto.

1.011. Las acciones educativas y los educandos

El Ejército Argentino desarrolla acciones educativas orientadas a educandos considerados como (RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército" Cap. I Art 1.005):

Individuos.

Conjuntos.

- a. El educando entendido como individuo

En el marco de la educación por competencias, el educando se desarrolla en base a saberes complejos e integrados, en el contexto de una situación recreada por el educador y en permanente vinculación con otros educandos. Es decir, los individuos no aprenden aislados, sino que necesitan de la interacción con otros.

Los educandos no aprenden como antes. La información está al alcance de la mano a través de la tecnología, por lo que la mera transmisión de información por parte del educador no despertará su atención ni logrará su motivación, condiciones indispensables de todo acto educativo exitoso.

Estas situaciones deben ser anticipadas desde el correcto planeamiento educativo. Allí interviene la intencionalidad, que se manifiesta a través de los fines, los objetivos y los valores que postula el proyecto educativo.

- b. El educando entendido como conjunto

La educación de conjuntos es una particularidad de la comunidad educativa militar y una fuente de investigación aún por desarrollar por parte de la Didáctica Especial Militar. Allí deberán identificarse aquellas singularidades de la psicología social que permitan potenciar las características de la personalidad colectiva.

La importancia de las acciones educativas sobre los conjuntos radica en que aquí se halla la razón de un ejército y además esta importancia se potencia por la magnitud de los medios, recursos y esfuerzos allí comprometidos.

CAPÍTULO II**GENERALIDADES DE CARRERAS Y CURSOS****SECCIÓN I****CONCEPTOS BÁSICOS****2.001. Carreras y cursos**

- a. Son acciones educativas principalmente destinadas al personal de cuadros del Ejército y eventualmente ampliadas a la comunidad educativa conforme a las normas que reglamentan su desarrollo.
- b. En los casos de los institutos de formación, las acciones dirigidas sobre cadetes y aspirantes tienen como propósito la obtención de un perfil de egreso de quienes serán cuadros del Ejército. En tal sentido, es el perfil de egreso el aspecto que define el alcance de la acción educativa.
- c. Las carreras y los cursos contribuyen con la educación integral, gradual y permanente de los cuadros en las distintas etapas de su vida militar.
- d. Comparten entre sí, básicamente, los mismos criterios del diseño curricular.
- e. Las carreras y cursos constituyen procesos sistemáticos de aprendizaje que desarrollan todas las dimensiones de la persona (cognitiva, física, espiritual y social) en un lapso determinado.
- f. Permiten desarrollar las competencias y así concretar los perfiles que posibilitan el desempeño eficiente de los cuadros en el ejercicio de las funciones en relación con las exigencias establecidas en el plan de carrera.
- g. La DGE entenderá en las carreras y cursos que se desarrollen en el país, mientras que en aquellas que se realicen en el exterior, entenderá el EMGE (DGOD).
- h. Algunas carreras o cursos que no puedan brindarse en el Sistema Educativo del Ejército (SEE), y puedan obtenerse en el Sistema Educativo Nacional (SEN), aprovechando la capacidad ya instalada, serán cursadas en dicho ámbito, lo cual será objeto de planeamiento, considerando recursos y necesidades.
- i. Las responsabilidades de cada nivel (I a IV) en la gestión educativa para cada lugar de desarrollo (país y exterior) serán reguladas por una Directiva del SUBJEMGE, a tal efecto.

2.002. Características generales de las carreras y los cursos

- a. Básicamente se encuentran establecidas en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército", Cap. III y se detallarán en el Cap III siguiente en este Reglamento.
- b. Buscarán lograr una educación progresiva, en relación con las responsabilidades operacionales y funcionales que corresponde, conforme a la jerarquía del personal de cuadros.
- c. Tendrán como centro de gravedad la capacitación de conductores militares o el desarrollo de competencias técnico científicas que sirvan a la conducción militar en sus distintos niveles.
- d. Sus proyectos curriculares buscarán la articulación vertical y horizontal de manera tal de concretar la finalidad de una educación integral, gradual y permanente.
- e. Se desarrollarán en el ámbito militar, prioritariamente en los institutos educativos del Ejército Argentino
- f. Eventualmente, distintos comandos, unidades u organismos de la Fuerza podrán desarrollar cursos que derivan de sus capacidades operacionales o funcionales, del ambiente geográfico en que operan o que son propias de una determinada tropa técnica o servicio.
- g. Se podrán realizar cursos o carreras de interés para la Fuerza en instituciones educativas del ámbito civil.

- h. La evaluación de carreras y cursos se basará en las competencias diseñadas en el proyecto curricular, de acuerdo con estándares establecidos, cuyos logros materializarán la concreción del perfil de la carrera o curso.
- i. El logro de los estándares definidos permitirá la titulación de la carrera o la certificación del curso.
- j. Podrán impartirse con modalidad presencial o a distancia. Estas modalidades admiten el empleo de variedad creciente de recursos multimediales, así como la utilización de plataformas educativas existentes en la Fuerza y en el mercado, potenciando sus mutuas capacidades. Y características.
- k. Cuando se realicen ofertas educativas en la modalidad a distancia, se deberán observar los aspectos regulados por la Dirección de Educación a Distancia y Aprendizaje Autónomo, con la finalidad de unificar y uniformar los criterios que rigen su implementación, desarrollo y funcionamiento.

2.003. Acreditación de la capacitación recibida en una carrera o curso

- a. La capacitación recibida por un egresado (militar o civil), de acuerdo con lo determinado en los respectivos proyectos curriculares, será acreditada mediante
 - 1) TÍTULO, para carreras.
 - 2) CERTIFICACIÓN, para cursos.
- b. Los proyectos curriculares de los cursos y de las carreras deberán contener el "alcance del título / certificación", donde se describirán aquellos roles y/o cargos para los que resultará competente un profesional, en función del perfil y de las competencias desarrolladas (ver Anexo 1).
- c. El título o certificación otorgada al egresado, lo habilitará para el ejercicio en lo que fuere acreditado.

2.004. Educación integral de los cuadros

Dimensiones de la persona y áreas de desempeño

La educación integral de los cuadros buscará fortalecer en las diferentes **dimensiones de la persona**, las competencias que definen el perfil profesional del militar, en sus distintas jerarquías y para el desempeño de los diferentes roles o funciones a desempeñar.

Asimismo, permite desarrollar las competencias que corresponden a las distintas **áreas de desempeño** y que definen los perfiles educativos, objetos de las correspondientes acciones educativas, según se desarrollará en los apartados siguientes.

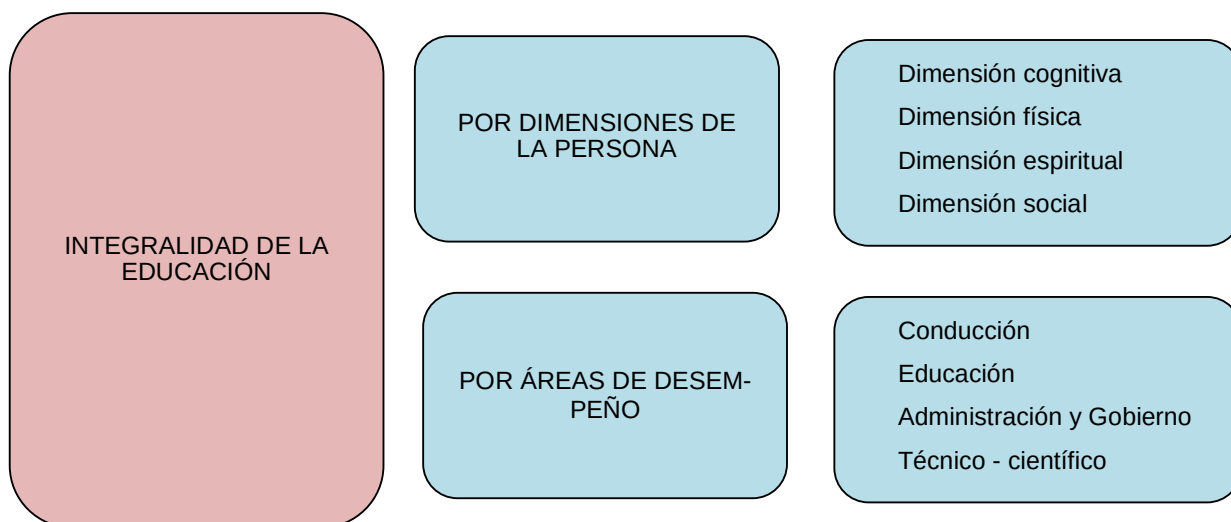


Figura 1-II: Integralidad de la educación

2.005. La instrucción en los institutos educativos de la Fuerza

En las unidades educativas dependientes del SEE, los institutos de formación y perfeccionamiento, la instrucción militar estará integrada plenamente en un único proyecto curricular y plan de estudios, concurrentes a un único proceso educativo que construye un único perfil.

De esta manera, se materializará la integralidad de la educación en el Ejército, desde el punto de vista curricular, como un todo inescindible.

En tal sentido, las horas cátedra se integrarán en áreas o agrupadas de la manera apropiada para concretar el perfil de egreso de un educando, como ser singular, único e indivisible.

De esta manera, los institutos de formación y perfeccionamiento evitarán programaciones curriculares que refieran al "área académica" y/o "área operacional / militar", pues ello menoscaba el principio de integralidad sostenido por la Fuerza.

SECCIÓN II

CARRERAS

2.006. Conceptos generales

- a. Se denominará Carrera a la acción educativa sistemática, sujeta a la Ley de Educación Superior, que otorga una titulación académica de grado o postgrado universitario o terciario no universitario, posibilitando ejercer una profesión específica (Art 1002). Serán evaluadas externamente por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), según las normas establecidas por el Ministerio de Educación, además de la interna que realiza el propio SEE.
- b. Las carreras para su desarrollo anual se dividirán en cursos, entendidos como agrupamientos administrativos de alumnos o cursantes, durante el año académico (Ejemplo: Curso de 1er Año, Curso de 2do Año, etc). Estos cursos no implicarán, necesariamente, el logro de un perfil.
- c. En la elaboración del Programa Anual de Carreras y Cursos (PACC) en el país, se planificará la presupuestación para cada curso de la carrera. Esta decisión facilitará el planeamiento y la gestión administrativa en el año fiscal correspondiente.

2.007. Clasificación

Las carreras se clasificarán en:

- a. De nivel superior universitario:
 - 1) Grado: será el título terminal de nivel licenciatura. Acreditará para el ejercicio de una profesión y/o capacitará para ejercer actividades propias de la conducción, o técnico – científicas necesarias para la Fuerza, de acuerdo a sus incumbencias y/o alcances (Ejemplo: Licenciado en Administración – Licenciado en Estrategia y Organización – Ingeniero Militar).
 - 2) En algunas carreras de grado, una vez cumplido parte de los requisitos de la misma, se podrá otorgar un título intermedio. (Ejemplo: Bachiller Universitario en Relaciones Internacionales – Enfermería Profesional Universitaria).
 - 3) Posgrado: otorgarán títulos que corresponderán a una Especialización, Maestría o Doctorado (Ejemplo: Especialización en Conducción y Gestión Estratégica), en disciplinas necesarias para la Fuerza.
- b. De nivel superior no universitario:
 - 1) Título: habilita para el ejercicio de la docencia en los niveles no universitarios (Ejemplo: Profesor de Educación Física) y para desempeñarse en áreas humanísticas, técnico profesionales y artísticas (Ejemplo: Técnico en Robótica).
 - 2) Postítulo: corresponderá a una Actualización Académica, Especialización Superior o Diplomatura Superior. (Ejemplo: Postítulo en Investigación Educativa).

SECCIÓN III

CURSOS

2.008. Conceptos generales

- a. Será la acción educativa que se ejecuta con la finalidad de que el personal de cuadros de la Fuerza desarrolle las competencias necesarias que contribuyan con su formación y perfeccionamiento.
- b. Los cursos de perfeccionamiento, normalmente, constituirán parte de los procesos educativos de la educación operacional.
- c. Los cursos que se desarrollan como parte de la etapa de formación, normalmente integrarán los procesos de la educación académica, sobre los cuales tendrá supervisión el SEN (en el marco externo) y el SEE (en el marco interno).
- d. Los cursos podrán agruparse en "ciclos" (Ejemplo: Ciclo de Formación del Oficial de Estado Mayor conformado por el Curso de Auxiliar de Estado Mayor – CAEM – y Curso de Oficial de Estado Mayor – COEM –).
- e. Será el perfil de egreso y la finalidad del curso, lo que permitirá establecer la pertinencia del curso como una acción educativa orientada a la educación del personal de cuadros y no los participantes al mismo.

Ejemplo: Curso de Perfeccionamiento Elemental – Participantes: soldados. Pertenecerá a la acción educativa cursos, regulada por el SEE, pues su perfil indicará el logro del grado inicial como Suboficial, aunque los participantes sean soldados.

- f. Las competencias, normalmente, se lograrán en el contexto y escenario establecido por el educador y en una integración con el otro, es decir, mediante la presencialidad, como modalidad educativa. Actualmente, los entornos virtuales de aprendizaje permiten, gracias al uso de nuevas herramientas tecnológicas, el desarrollo de competencias a distancia.
- g. La norma será que una etapa educativa, bajo la modalidad a distancia, a través de la Plataforma Educativa Digital (PED) del Ejército, deberá anteceder a la etapa presencial, con la finalidad de fortalecer aquellas competencias necesariamente cognitivas que el educando hará propias para plasmarlas en el escenario profesional.
- h. Habrá ocasiones en que algunas necesidades educativas, vinculadas a las áreas de desempeño educación, administración y gobierno o técnico científico, permitirán el uso prioritario de la modalidad a distancia. Tales circunstancias serán aprovechadas convenientemente, utilizando todos los recursos que las nuevas tecnologías ofrecen, lo que constituirá también una opción en el uso eficiente de los recursos.

2.009. Clasificación

Se clasificarán de acuerdo con su finalidad y carácter.

- a. Según su finalidad
 - 1) De formación
 - a) Serán aquellos que se realicen durante la etapa de formación con la finalidad de conformar la personalidad de los futuros cuadros de la institución y capacitarlos para el desempeño de las funciones inherentes a los grados iniciales de las respectivas jerarquías.
 - b) Se desarrollarán exclusivamente en el país, en las unidades educativas del ámbito militar.
 - 2) De perfeccionamiento
 - a) Serán aquellos que se realicen durante la etapa de perfeccionamiento, con la finalidad de capacitar a los cuadros para el desempeño de las funciones correspondientes a los diferentes grados y especialidades, y actualizar, consolidar y/o incrementar conocimientos y capacidades previamente adquiridos.

- b) Se desarrollarán en el país o en el exterior, en el ámbito militar o en el civil.
- c) Por norma, el personal participará de un curso antes de desempeñar la función para la cual se capacita.
- d) Por su contenido podrán ser:
 - (1) De actualización: proporcionarán información actualizada necesaria para:
 - (a) Cumplir funciones de un nuevo nivel de responsabilidad (Ejemplo: Curso de actualización de Oficiales Superiores – Curso de orientación para Jefes de Unidades).
 - (b) Adquirir conocimientos relacionados con nuevos materiales o equipos adquiridos por la Fuerza.
 - (2) De capacitación: proporcionarán una capacitación:
 - (a) Particular de un Arma, Especialidad, Tropa Técnica o Servicio (Ejemplo: Operador de Radar / Instructor de Vuelo).
 - (b) Para ejercer actividades específicas en áreas determinadas (Ejemplo: Especialista Avanzado en Recursos Humanos).
 - (c) Para desempeñar un cargo o rol determinado (Ejemplo: Jefe de Subunidad).
 - (3) De especialización:

Capacitarán sobre un conjunto de conocimientos y destrezas necesarias para el desempeño eficiente de actividades que requieran técnicas especiales, no comprendidas dentro de las comunes de cada arma, en ambientes geográficos particulares o en las tropas técnicas, respondiendo a exigencias de combate (Ejemplo: Paracaidista Militar, Buzo de Ejército).

b. Según su carácter

Esta clasificación será la que permitirá el adecuado planeamiento y presupuestación de la totalidad de los cursos que se desarrollen en el SEE (formación y perfeccionamiento), porque brindará a los distintos niveles un criterio de decisión para autorizar su desarrollo. Podrán ser:

- 1) Regulares: serán aquellos que capacitarán al personal en forma progresiva para ejercer funciones de trascendencia en los diferentes grados o especializaciones. Tendrán las siguientes características:
 - a) Se desarrollarán exclusivamente en el ámbito militar, tanto en la etapa de formación como de perfeccionamiento.
 - b) Se desarrollarán en el país, y su aprobación será requisito indispensable para el ejercicio de determinadas funciones (Ejemplo: Piloto de Ejército) y/o, normalmente, para el ascenso a la jerarquía inmediata superior (Ejemplo: Curso de Perfeccionamiento Avanzado).
 - c) Marcarán hitos en la carrera profesional de los cuadros, proporcionándoles una capacitación progresiva y articulada entre sí.
 - d) Se repetirán regularmente cada año, manteniendo una marcada permanencia en el tiempo, en razón de constituirse en la columna vertebral del Subplan de Capacitación.
 - e) Capacitarán a promociones completas, o a parte de ellas, en forma simultánea, o determinando un lapso dentro del cual, parte de varias promociones o fracciones deberán concretar su opción por uno de varios cursos de excelencia posibles (Curso de Jefes de Subunidad).
 - f) Normalmente, serán obligatorios. Aquellos que excepcionalmente sean voluntarios proporcionarán una capacitación específica que influirá de manera determinante en la carrera profesional de quién lo realice.
 - g) Materializarán la frecuencia de los actos educativos formales y su alternancia con períodos de servicio para la aplicación y consolidación a través de la experiencia de las aptitudes adquiridas para el ejercicio profesional.

- 2) Complementarios: serán aquellos que, no habiendo sido clasificados como regulares, estarán orientados a capacitar al personal para satisfacer necesidades particulares para el cumplimiento de la misión del Ejército Argentino. Tendrán las siguientes características:
 - a) Se desarrollarán en el ámbito militar o civil y exclusivamente en la etapa de perfeccionamiento.
 - b) Se desarrollarán en el país y en el exterior.
 - c) Su permanencia en el tiempo dependerá de la situación y de las necesidades de la Fuerza. Algunos de ellos podrán repetirse uniformemente todos los años, y otros, sólo se realizarán eventualmente, para responder a exigencias coyunturales.
 - d) Posibilitarán la capacitación individual o de parte de fracciones.
 - e) Normalmente, serán voluntarios o por designación.

2.010. Director de un curso

- a. Se desempeñará como director del curso el director del instituto o jefe del elemento donde se impartiере, debiendo éste designar un jefe de curso, quién tendrá la responsabilidad de su programación, ejecución y evaluación, así como las atribuciones disciplinarias correspondientes al ejercicio del comando (Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas).
- b. El director del curso deberá respetar los procedimientos establecidos en la Directiva que el SUBJEMGE emita, a los efectos de regular el planeamiento, propuesta, presupuestación y ejecución y además, observar los siguientes aspectos en la elaboración de la documentación educativa:
 - 1) Proyecto Curricular del Curso (ver Cap III).
 - 2) Directiva del Curso (ver Cap III).
 - 3) Cronograma de actividades del Curso: será elevado adjunto a la Directiva, determinando la fecha y actividades a realizar, en forma de planilla (Ver Cap III).
 - 4) Informe de Calificación Final (INCAFI):
 - a) Será producido al término del Curso y será dado a conocer a cada cursante. Contendrá la síntesis de las calificaciones de estudio y conceptuales que diere lugar, conforme al Régimen de Evaluación del Instituto.
 - b) Se confeccionará por triplicado y se elevará dentro de los 10 días de finalizado el Curso:
 - (1) Original, al EMGE, para ser incorporado al Legajo Personal original del causante.
 - (2) Duplicado, a la Unidad de revista del causante, para ser incorporado al Legajo Personal duplicado.
 - (3) Triplicado, para archivo en el Instituto.
 - c) Se confeccionará conforme a lo establecido en el RFP - 51 - 03 Anexo 26.
 - 5) Informe Final de Curso (INFICUR)

Se confeccionará y se elevará dentro de los 30 días de finalizado el Curso a la Dirección de la DGE correspondiente, de acuerdo a las pautas determinadas por la Directiva Anual correspondiente; allí se fijarán los aspectos que se incluirán, los que básicamente contendrán los aspectos de todo informe de autoevaluación.

2.011. Aprobación de cursos

- a. Se considerará un curso aprobado cuando, al término del mismo, el cursante alcance o supere los estándares determinados para las distintas competencias del perfil de egreso y las calificaciones mínimas determinadas, tanto en forma objetiva como conceptual.
- b. La entrega del diploma o certificado con la firma del director del instituto, o equivalente, donde se dictare el curso y la publicación en Boletín de Ejército, certificará su aprobación.

2.012. Aspectos particulares para las carreras o cursos a desarrollarse en el exterior

- a. Los aspectos particulares que regirán el procedimiento de planeamiento, programación, ejecución y presupuestación de cursos a desarrollarse en el exterior, serán regulados por una directiva que el SUBJEMGE emita a tal efecto.
- b. Los cursos de perfeccionamiento que se realicen en el exterior podrán ser de tipo académico, operacional o pasantía:
 - 1) Los académicos serán aquellos desarrollados por el personal de cuadros (superior o subalterno), con la finalidad de adquirir o actualizar conocimientos estrictamente académicos.
 - 2) Los operacionales serán aquellos desarrollados por personal superior (en las menores jerarquías), o subalterno, a fin de capacitarse en destrezas particulares, fundamentalmente referidas a aspectos técnicos de una determinada arma, especialidad, tropa técnica o servicio para apoyo de combate.
 - 3) Las pasantías serán aquellas actividades, posteriores a los cursos académicos u operacionales, en las cuales el personal designado pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en forma efectiva en unidades de las armas, Comandos u Organismos del Ejército anfitrión.
- c. Los cursos a proponerse para realizar en el exterior tendrán por finalidad:
 - 1) Capacitar para el ejercicio de la conducción.
 - 2) Capacitar para el trabajo de estado mayor.
 - 3) Capacitar en aspectos específicos de la técnica de un arma, servicio o especialidad.
 - 4) Incrementar la interoperatividad entre los distintos Ejércitos en aspectos de interés para la Fuerza.
 - 5) Incrementar la motivación de los cuadros.
- d. En la elaboración de las propuestas, deberán observarse los siguientes aspectos:
 - 1) Se propondrán exclusivamente cuando la capacitación no pueda desarrollarse en el país y considerando:
 - a) Finalidad (u objetivo) del curso.
 - b) Tipo de capacitación deseada, con su respectivo fundamento.
 - c) Lugares donde la capacitación puede ser alcanzada.
 - d) Beneficios esperados a la finalización del curso propuesto.
 - e) Jerarquía conveniente a perfeccionar.
 - 2) Los cursos de capacitación técnica ya realizados con anterioridad y que cuenten con los especialistas formados aún en actividad, no serán incluidos. Sin embargo, podrán proponerse para estos especialistas, actualizaciones periódicas.
 - 3) Se omitirán los aspectos presupuestarios. Ésta será una responsabilidad de las instancias superiores cuando se evalúe la relación costo beneficio.
 - 4) El personal participante deberá brindar a la Institución los conocimientos adquiridos por un período no menor a tres años. Dentro de este concepto, las prioridades serán las siguientes:
 - a) Jefes que satisfagan las necesidades dentro de la estructura operacional y que estén capacitados para las funciones de conducción (asesoramiento y ejecución) con la finalidad de lograr su máximo perfeccionamiento.
 - b) Jefes y oficiales que poseyendo una especialidad, satisfagan otras necesidades de apoyo a la Fuerza.
 - c) Oficiales y suboficiales para obtener una capacitación, satisfaciendo necesidades inmediatas del Ejército.

- 5) Se deberá conocer con anterioridad y en forma detallada el proyecto curricular del curso. Esto permitirá orientar a quienes deban seleccionar al personal cursante, teniendo en cuenta, principalmente, sus conocimientos previos.
- e. Las áreas que propongan cursos podrán presentar a la Dirección de Organización y Doctrina (DGOD) más de un país para realizarlos, teniendo en cuenta un orden de prioridad basado en la eficiencia.
- f. La única autoridad para gestionar y/o confirmar vacantes y becas, será la mencionada Dirección.
- g. Al finalizar los cursos, a quienes hayan participado, deberá participar en el sistema de retroalimentación educativa a través de las siguientes acciones:
 - 1) Presentación de los informes de fin de comisión ante los organismos pertinentes.
 - 2) Presentación de experiencias concretas y aplicables, contribuyentes al sistema de Lecciones Aprendidas de la DGOD.
 - 3) Difusión de sus experiencias a través de una apropiada política de personal que los emplee como, como instructores o profesores permanentes y/o no permanentes en los ámbitos educativos.
- h. Deberá disponerse en todo momento de una carta de situación del personal militar en servicio en el exterior, de manera que las distintos elementos del SEE puedan solicitar experiencias actuales y vigentes en todo momento.
- i. El personal destinado en el exterior, tendrá por cadena de comando la Dirección General de Inteligencia, ante quien se formularán las comunicaciones pertinentes.

2.013. Aspectos particulares para las carreras o cursos a desarrollarse en el país por parte de integrantes de Ejércitos de países amigos

- a. La participación de oficiales o suboficiales extranjeros en el país constituirán una circunstancia que privilegia las acciones educativas, al poder enriquecer las prácticas con personal proveniente de otras instituciones, países y culturas.
- b. Los cursos responderán a acuerdos, necesidades de intercambio o políticas de reciprocidad con Ejército de países amigos.
- c. Mediante la acción coordinada de la Dirección General de Educación, Dirección General de Inteligencia y la Secretaría General, el Ejército Argentino dará a conocer la oferta educativa de carreras y cursos en el país a disposición de Ejércitos de países amigos.
- d. Los cursantes extranjeros en el país normalmente estarán sujetos al mismo planeamiento curricular y régimen educativo, con excepción de aquellas pautas que particularmente establezcan los Directores de carrera o cursos.

CAPÍTULO III**PLANEAMIENTO DE CARRERAS Y CURSOS****SECCIÓN I****CONCEPTOS GENERALES****3.001. El planeamiento de carreras y cursos**

- a. La responsabilidad educativa del SEE comprende desde que el ciudadano se incorpora a las filas del Ejército hasta que finaliza su servicio activo y pasa a la reserva.
- b. En consecuencia, el principio a aplicar será el de "educar al profesional militar durante toda la vida", lo cual permitirá concretar las características de la educación en el Ejército:
 - 1) Gradual.
 - 2) Integral.
 - 3) Permanente.
- c. El planeamiento de carreras y cursos se articularán verticalmente y horizontalmente, para lograr materializar una frecuencia e interrelación apropiada en los procesos de la educación formal, no formal e informal.
- d. En este planeamiento deberán considerarse dos herramientas que contribuirán a potenciar el logro de la misión educativa y generar un ciclo educativo virtuoso:
 - 1) El aprendizaje autónomo de los educandos, que se apoyará en el esfuerzo individual, guiado por los lineamientos de la Institución.
 - 2) La práctica profesional, que conducirá al logro de la experiencia, como requisito de la eficiencia en el desempeño profesional.

3.002. El planeamiento por competencias

- a. La educación por competencias como modelo pedagógico didáctico asumido por el Ejército Argentino también impone la necesidad de planificar por competencias.
- b. El planeamiento por competencias tiene plena aplicación en las dimensiones pedagógicas y curriculares de gestión, que constituyen el núcleo de la acción educativa.
- c. Los perfiles educativos, que se derivan de los perfiles profesionales correspondientes, son el punto de partida del planeamiento curricular.
- d. De ese perfil se desagregan las competencias por áreas de desempeño (conducción, educación, administración y gobierno y técnico-científico), hasta el nivel de capacidades.
- e. El planeamiento también determinará las estrategias de evaluación por competencias necesarias para validar todo el sistema.
- f. Objetivos

Los objetivos también podrán ser establecidos en las distintas instancias, en particular para expresar y dar a conocer las metas y las situaciones deseadas a lograr. Sin embargo, en el planeamiento de carreras y cursos no constituirán el concepto ordenador.

No obstante, lo expresado, se utilizarán objetivos de gestión, en el nivel planeamiento de sistema, comprendiendo todas o algunas de las seis dimensiones de gestión (institucional, administrativa, pedagógica, curricular, evaluativa y comunitaria – RFP - 51 - 01 "Educación en el Ejército" Cap I).

g. Contenidos

De igual manera que los objetivos, en la educación basada en competencias, son estas y no los contenidos el concepto ordenador del planeamiento.

Los distintos tipos contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) estarán siempre presentes en cualquier modelo pedagógico didáctico porque constituyen los bienes culturales que se pretende que los educandos hagan suyos (RFD - 51 - 01 Cap. II, Sec. IV).

La educación por competencias estará siempre respaldada por contenidos, ya que proporcionan la base científica de la educación, sin embargo, la mera transmisión de contenidos tiene hoy poca pertinencia como problema educativo.

Se entenderá entonces, que los contenidos son un medio imprescindible y necesario en el proceso educativo, pero que tendrán entidad en tanto y en cuanto estén asociados a las competencias que contribuyen a desarrollar.

SECCIÓN II

PLANEAMIENTO DE SISTEMA

3.003. Planeamiento del SEE (Nivel I y II)

- a. El planeamiento del sistema constituirá el máximo nivel de planeamiento educativo.
- b. La responsabilidad de planeamiento de sistema del conjunto del SEE recaerá sobre el Nivel I (JEMGE y EMGE). También participará de ese planeamiento la DGE y sus direcciones dependientes, interviniendo a su vez en la elaboración de los documentos educativos de dicho nivel.
- c. La secuencia y los documentos a elaborar (PEIE y PGEE) se hallan normados en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército", Cap. II.
- d. En el planeamiento del SEE, deberán ser identificadas las necesidades de capacitación de la Fuerza para el personal de cuadros, las que se concretarán a través de las acciones educativas de carreras y cursos.
- e. Estas necesidades podrán surgir del diagnóstico durante la apreciación educativa o ser producto de las propuestas de las áreas subproponentes (sólo para cursos complementarios), que hayan sido previamente consolidadas por la DGE (conforme lo determina la Directiva del SUBJEMGE que establece las bases para el planeamiento en el mediano plazo).
- f. La principal decisión resultante del planeamiento consistirá en determinar cuáles serán los cursos y carreras que satisfarán esas necesidades.
- g. La finalización del planeamiento del sistema permitirá:
 - 1) Determinar la totalidad de las carreras y los cursos, con su respectiva caracterización, que se desarrollarán en el mediano plazo.
 - 2) Proporcionar las bases para el planeamiento curricular (en este nivel se fijan y se aprueban los perfiles de egreso y las competencias).
 - 3) Brindar la información necesaria para la elaboración del Subplan de Capacitación del Plan de Carrera.
- h. Los subplanes de Educación Académica y de Educación Operacional, anexos al PGEE, serán los documentos de difusión, donde constarán los cursos y carreras a realizarse en el mediano plazo.
- i. Los Subplanes de Educación Académica y de Educación Operacional concretarán el Proyecto Educativo Institucional del Ejército (PEIE), en coherencia con:
 - 1) La misión, visión y valores sostenidos por la Institución

- 2) La finalidad de la educación en el Ejército
- 3) Las exigencias que se deriven de la misión del EA.
- 4) Las políticas y estrategias educativas.
- 5) Los objetivos y metas de gestión educativa.

3.004. Planeamiento de sistema (Nivel III y IV)

Estos niveles de decisión comprenden ámbitos más acotados, sin involucrar todo el SEE. Sin embargo, también desarrollan un planeamiento integral que involucra las distintas dimensiones de la gestión educativa.

- a. El nivel III, representado por los órganos de comando / dirección (Facultad del Ejército –FE–, Facultad de Ingeniería del Ejército –FIE–, DEP y DEOP) desarrollarán el planeamiento de sistema de su nivel, que servirá de guía para el nivel IV. En este nivel no se desarrollará la dimensión curricular.
- b. El nivel IV, representado por los medios de ejecución educativa, es decir las unidades y sedes educativas (institutos educativos), desarrollan el planeamiento de sistema de su nivel acorde a su misión y ámbito. Este nivel será el que desarrollará las acciones educativas carreras y cursos. En tal sentido, su planeamiento de sistema considerará:
 - 1) Desarrollar la integralidad del planeamiento, considerando las dimensiones de gestión educativa, en la amplitud y profundidad que corresponda a su nivel y autonomía.
 - 2) Desarrollar el método de planeamiento educativo, que se desarrolla en el RFP - 51 - 01 Cap. II, Sec. II y que considera las siguientes etapas:
 - a) Apreciación de situación educativa y decisión.
 - b) Completamiento y revisión de los estudios.
 - c) Elaboración de documentos educativos.
 - d) Supervisión.

Consecuentemente, el planeamiento curricular, abordará la dimensión curricular del planeamiento de sistema, desarrollándolo con profundidad y detalle.

SECCIÓN III

PLANEAMIENTO CURRICULAR

3.005. Conceptos generales

- a. El planeamiento curricular será esencialmente pedagógico y estará centrado en el perfil educativo y las competencias a desarrollar.
- b. Respetará las mismas etapas generales que corresponden a todo planeamiento educativo, partiendo de una apreciación de situación educativa.
- c. Tratará con detalle aspectos relativos a los perfiles y las competencias a desarrollar, la organización de las estrategias de enseñanza, la organización del tiempo, la inserción de la tecnología en los procesos educativos, la instrumentación de los contenidos mínimos orientadores y los lineamientos de la evaluación.
- d. Será entendido como una fase de la dimensión curricular, en el marco de una gestión educativa integral. En esta fase convergen los principales actores educativos, coordinados por el nivel de conducción correspondiente, para concretar la planificación, organización, coordinación y evaluación de todas las necesidades y aspiraciones de la comunidad educativa con la finalidad de alcanzar la eficiencia pedagógica didáctica en el cumplimiento de los lineamientos impuestos (en lo académico, evaluativo y administrativo).

- e. El Proyecto Educativo del Instituto (PEI) será el documento de gestión educativa que definirá las líneas operativas a mediano plazo de cada Instituto a la luz de un ideario. Este ideario para todos los institutos será único en sus aspectos fundamentales, dando coherencia e identidad a todas las organizaciones educativas que forman y/o perfeccionan dentro del SEE.
- f. La gestión curricular en la educación militar se apoyará en contenidos que son prescriptivos y que se constituyen en doctrina de la Fuerza. Esta doctrina será elaborada, experimentada y aprobada en un proceso normado por el mismo Ejército. Su modificación o actualización influirá directamente sobre cualquier proyecto curricular aprobado previamente.

3.006. Responsabilidades precedentes al planeamiento curricular: el origen de una carrera o curso

ORIGEN DE CARRERA O CURSO

1. Una carrera o curso se origina en la necesidad de la Fuerza de satisfacer un requerimiento de capacitación.
2. Esta necesidad de la Fuerza debe estar reflejada en un documento emitido por autoridad competente. Normalmente no se origina en el ámbito educativo.
3. La propuesta de una carrera o curso no impartido con anterioridad debe originarse en expediente de la Dirección de Planeamiento y/o Dirección de Personal que entienden en el plan de carrera del personal de cuadros de la Fuerza y recibido por la cadena de comando a través de la DGE.
4. Estará fundado en la propuesta de un organismo correspondiente (Consejo del Arma, Comando de Gran Unidad, CAAE) que exprese la necesidad de capacitación requerida por la Fuerza.
5. Con el visto bueno de las instancias correspondientes y la DGE, la unidad educativa designada por el Nivel III procederá a iniciar el planeamiento curricular destinado a elaborar el Proyecto Curricular (Art 3.008 a 3.020 siguiente).
6. Eventualmente órganos de comando / dirección y excepcionalmente institutos educativos proponen, en virtud de su conocimiento de la situación, el desarrollo de acciones educativas.

El documento preliminar originado según esta secuencia permitir dar inicio al planeamiento curricular.

Figura 1 – III: Estudios preliminares al origen de un curso

3.007. Responsabilidades en el planeamiento curricular

- a. El planeamiento curricular tomará como punto de partida aquellas decisiones emanadas del planeamiento de sistema del propio nivel IV y de los niveles superiores (nivel II y III).
- b. A su vez, los niveles II y III producen directivas con lineamientos curriculares, como son las directivas educativas derivadas de los subplanes correspondientes del PGEE y las directivas de educación particular, en los casos que corresponda (DEP).
- c. Estas directivas regulan aspectos que afectan a los elementos dependientes, ya que orientan:
 - 1) La elaboración de un proyecto curricular para una nueva carrera o curso.
 - 2) La elaboración de una actualización o ajuste de alguna carrera o curso.
 - 3) El mantenimiento sin modificaciones de las carreras y cursos en desarrollo.
- d. El nivel IV desarrolla su planeamiento curricular a partir de lineamientos curriculares del nivel II y III y de su propio planeamiento de sistema, expresado en los casos que corresponda en el PEI del instituto educativo considerado.

e. El nivel III asumirá las siguientes responsabilidades:

1) Para los cursos regulares y las carreras:

- a) La articulación vertical de sus competencias en su interrelación con el resto de los cursos / carreras que formen parte del Subplan de Capacitación de los Cuadros.
- b) El control de la correspondencia de sus competencias con los contenidos mínimos orientadores y con el perfil de egreso de cada curso y carrera.
- c) La coordinación de los equipos de elaboración de proyectos curriculares.
- d) La aprobación de los proyectos curriculares elaborados.

2) Para los cursos complementarios:

- a) La consolidación de las propuestas para elevarlas a consideración del Nivel II.
- b) La aprobación de los proyectos curriculares elaborados.

f. Del planeamiento curricular de nivel Instituto / Unidad surgirán los proyectos curriculares de los cursos y/o carreras de su responsabilidad.

g. El planeamiento de la acción educativa, en este nivel, concluirá con la confección del documento Proyecto Curricular de la Carrera o Curso (PCC), el cual será Anexo al Proyecto Curricular del Instituto (PCI), que conformará la dimensión curricular del Proyecto Educativo del Instituto (PEI), aunque se realice en un documento separado al cuerpo del mismo.

h. El PCI será el documento que instrumente el modo de acción seleccionado para el logro de los perfiles y competencias todas las carreras y/o cursos que el Instituto o Unidad imparta.

i. Otros aspectos del planeamiento curricular están contenidos en el RFD 51-01 Educación en el Art 2.004.

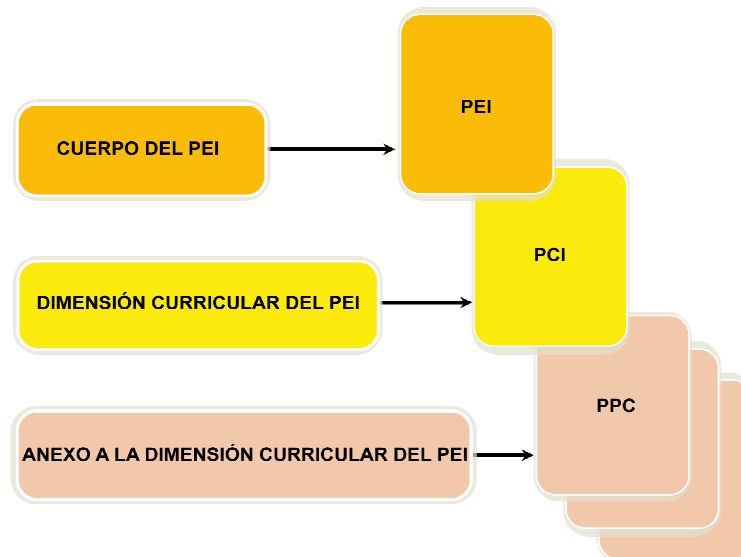


Figura 2 – III: Secuencia de documentos curriculares (sin PEI)

3.008. Otras particularidades del planeamiento curricular

- a. Se deberá confeccionar un PCC por cada carrera o curso que se desarrolle. Éste deberá estar aprobado por la dirección dependiente de la DGE, que tenga al mismo bajo responsabilidad de control funcional.
- b. Los cursos regulares de formación y perfeccionamiento y otros de capacitación militar que se integren con exigencias curriculares de nivel medio o superior, seguirán la secuencia establecida en el presente reglamento.

- c. Los cursos complementarios también seguirán los pasos aquí normados para la elaboración de los respectivos proyectos curriculares y conforme a lo establecido en la Directiva del SUBJEMGE respecto de la propuesta, ejecución, presupuestación y evaluación de aquellos.
- d. El planeamiento curricular de los estudios correspondientes a carreras de grado y posgrado que se realicen como parte de la capacitación de los cuadros, con apertura o no a la comunidad civil (ejemplo: Ingeniero Militar, Licenciatura en Estrategia y Organización, etc), estarán bajo la responsabilidad de la Facultad del Ejército y la Facultad de Ingeniería del Ejército, en concordancia con lo estipulado por la UNDEF.
- e. El planeamiento curricular de los estudios correspondientes a los niveles inicial, primario y secundario se regirá por lo establecido en las normas y pautas del SEN y lo regulado en el capítulo X de este reglamento.
- f. En cualquier caso que existiera contradicción entre las normas fijadas por la doctrina militar y las normas emanadas por las autoridades educativas nacionales, se privilegiarán estas últimas en virtud de las políticas establecidas por la Fuerza y el Ministerio de Defensa, procediendo a la actualización de las prácticas docentes y doctrinarias que hubiere lugar.
- g. Todos los documentos hasta aquí mencionados serán de mediano plazo.

3.009. Método para el planeamiento curricular (para la elaboración de un proyecto curricular de carrera o curso)

- a. Para la elaboración de los proyectos curriculares, se conformarán equipos de trabajo con especialistas de las temáticas correspondientes.
- b. El proyecto curricular podrá corresponder a una carrera, curso regular o curso complementario. La principal diferencia entre estas opciones respecto del planeamiento radicará en la extensión de la tarea (normalmente las carreras tendrán una duración mayor) y las normas y autoridades involucradas en su aprobación.
- c. Los proyectos curriculares de una carrera o de un curso regular deberán conformar para su elaboración equipos de estudio, con participación de todos los niveles educativos involucrados (III y IV) y realizar un planeamiento simultáneo, detallado y concurrente para asegurar un progresivo eslabonamiento sin superposiciones ni vacíos con proyectos de cursos o etapas anteriores o posteriores.
- d. Los proyectos curriculares de cursos complementarios tienen una complejidad menor en cuanto a organización y estructura curricular y por tal motivo la responsabilidad le cabe al nivel IV, unidad educativa que propone el curso.
- e. La secuencia básica a seguir para el planeamiento de una carrera / curso será la misma que en general guía todos los procesos educativos, con particularidades en la consideración de los factores que caracterizan el nivel curricular y técnica propias que influirán en el diseño del proyecto. El método estará guiado en todo momento por el perfil de egreso y competencias que justificarán la acción educativa.



Figura 3 – III: Método de planeamiento educativo – Carreras y cursos

3.010. Apreciación de situación educativa

Constituye el estudio y análisis metódico de los factores que conforman el problema para determinar las mejores alternativas que den solución a la tarea asignada, en este caso alcanzar una decisión curricular que se expresará en el proyecto correspondiente.

Todo proceso de planeamiento educativo se fundamenta en las evaluaciones del proceso anterior (informes de autoevaluación, evaluaciones externas y resultados de evaluaciones individuales y de conjunto): PLANIFICAR A PARTIR DE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES IDENTIFICADAS SIGNIFICA EVOLUCIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA.

El planeamiento educativo se retroalimenta de los resultados de la evaluación, ya sea de informes de evaluación externa, autoevaluación, resultados de evaluaciones individuales y de conjunto. De esta forma el planeamiento se diseña teniendo en cuenta la necesidad de sostener las fortalezas y revertir las debilidades surgidas de la práctica.

El hecho de planificar a partir de fortalezas y debilidades significa evidenciar una gestión de calidad, aprovechando los espacios de vacancia donde el planeamiento educativo se constituye en herramienta para la mejora.

Figura 4 – III: Apreciación de situación a partir de la retroalimentación.

Las tareas para diseñar una carrera o curso nuevo o para actualizar o modificar el existente será básicamente el mismo, variando en la exigencia del trabajo ya que en el primer caso no existirán antecedentes.

- a. Reunión de información: La primera tarea será reunir toda la información disponible que constituirá parte del sistema de retroalimentación de todo proceso educativo, extrayendo aquellos aspectos de relevancia curricular:
 - 1) Últimos informes de autoevaluación del Instituto.
 - 2) Últimos informes de evaluación externa del escalón superior (nivel III, pero también deberán considerarse las observaciones formuladas por otros niveles, si estuvieran disponibles).

- 3) Últimos informes finales de carrera o curso.
- 4) Otros informes: informes de evaluación docente y últimas encuestas de alumnos y cursantes.
- 5) Orientación del Director del Instituto del año en curso o la última vigente.
- 6) Última asignación de crédito y pautas de planeamiento emitida por la DGPPP (sobre la base de la decisión administrativa) para acciones educativas.

Cabe consignar que el planeamiento curricular trata aspectos que son prioritariamente educativos. El análisis de los recursos será tratado en forma preliminar para proporcionar la factibilidad inicial y dar sustento al planeamiento. Este factor será tratado en profundidad en las otras dimensiones de la gestión educativa.

- 7) Otras exigencias educativas, tales como:
 - a) Objetivos educativos de gestión curricular desarrollados en el PEIE.
 - b) Objetivos educativos de gestión curricular ordenados en el PGEE y Subplanes.
 - c) Objetivos educativos de gestión curricular ordenados en las directivas educativas del nivel III.

b. Descripción de elementos educativos

En un primer momento se describirán los distintos elementos que conforman la dimensión curricular. Los elementos considerados serán principalmente los siguientes:

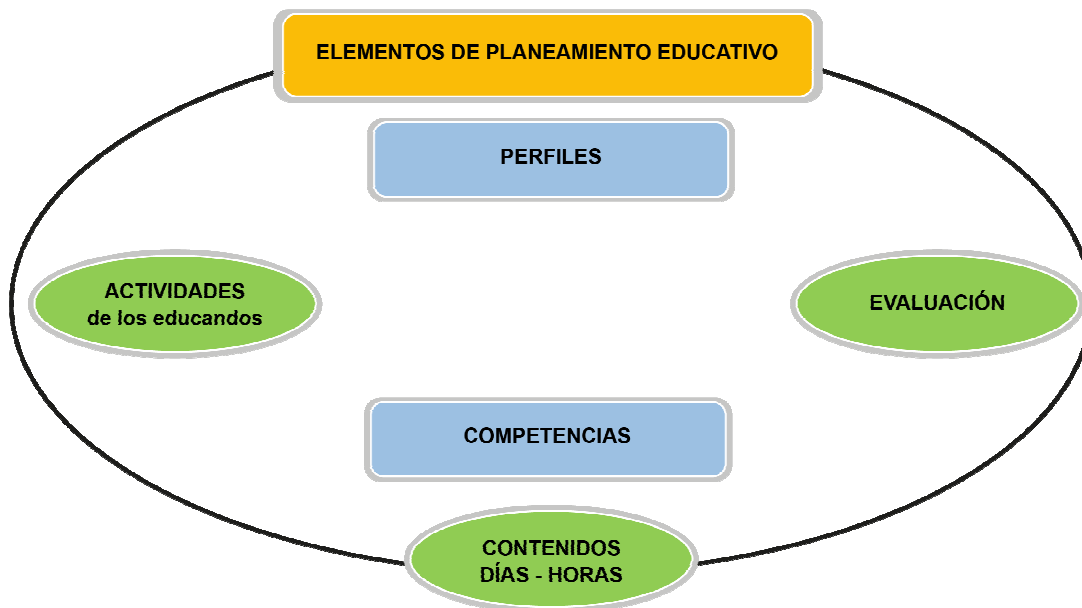


Figura 5– III: Elementos que intervienen en el planeamiento curricular

c. Análisis de los factores de influencia: Se determinará las características de estos factores y en particular la influencia que ejercen entre sí y con otros factores internos y externos:

- 1) Tiempo.
- 2) Espacio.
- 3) El instituto.
- 4) Los educadores.
- 5) Los educandos.
- 6) Los recursos.

- 7) La tecnología.
 - 8) El estado del arte, evolución y tendencias del área disciplinar, en el entendimiento que toda acción educativa se orienta al futuro.
- d. Las conclusiones se podrán desarrollar en una matriz FODA o simplemente expresarlas en términos de factores de fuerza y debilidad.

A esta altura del planeamiento las principales conclusiones a obtener serán sobre:

- 1) Necesidades educativas a satisfacer.

Se deberán puntualizar todas las necesidades que dieron origen a la carrera o curso y que deberán satisfacer las necesidades de capacitación para el individuo y/o la organización (en las carreras o cursos regulares, normalmente, éstas son identificadas durante el planeamiento del sistema), estableciéndose la finalidad del curso o carrera.

- 2) Renovación total o parcial del proyector curricular.

Es a través de la apreciación de situación que se determina el alcance en el diseño curricular a proponer, el que puede incluir una **revisión** o alcanzar hasta una reelaboración total. En los casos de un curso o carrera nueva el planeamiento finalizará con la **elaboración** del documento.

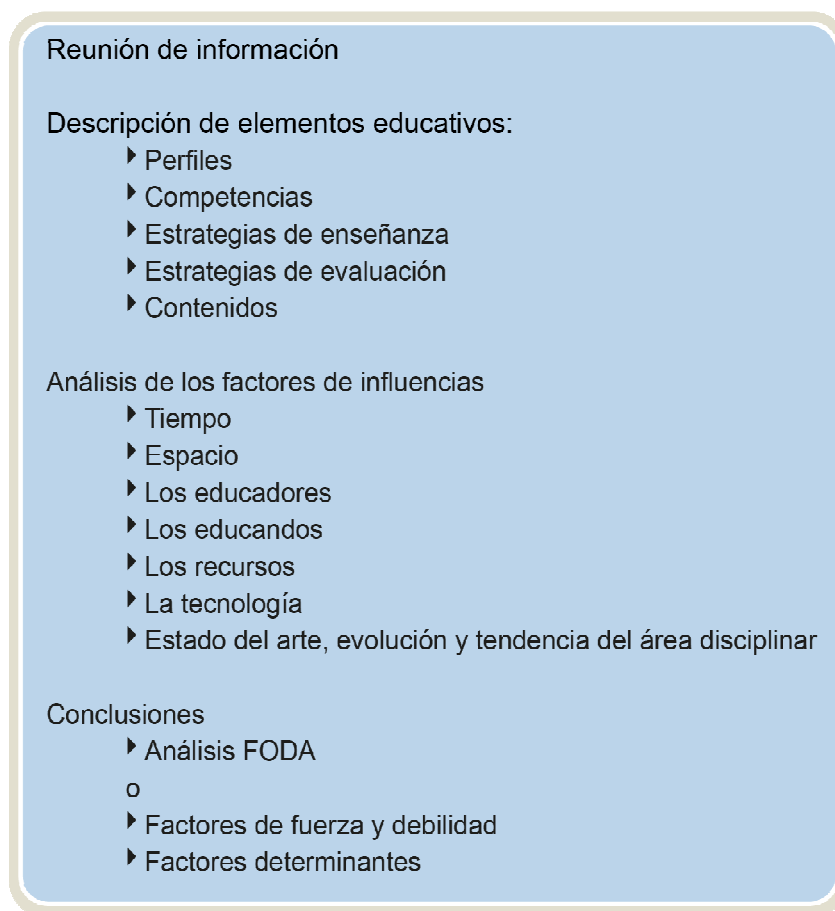


Figura 6 – III: Apreciación de situación educativa

- 3) Fundamentación de la carrera o curso

La fundamentación, basada en la necesidad y otros conceptos, luego se integrará a la redacción final del documento.

- 4) Determinación / análisis del perfil (se tratará en el apartado 3.011 siguiente)

5) Organización curricular (se tratará en el apartado 3.012 y 3.013 siguiente)

Las conclusiones obtenidas en el avance de la apreciación de situación permitirán adoptar decisiones parciales que servirán a una idea o concepción educativa.

3.011. Análisis o determinación del perfil

- a. Toda carrera o curso se diseñará sobre la base de un perfil (se lo reconocerá como perfil de egreso) y los alcances del título (en carreras) o certificación (en cursos). El perfil podrá ser impuesto por un órgano superior o determinado por el propio equipo de elaboración curricular, en cuyos casos se procederá a analizar o determinarlo, respectivamente.
- b. Los perfiles son la expresión del conjunto de competencias que debe poseer el profesional militar para desempeñar un cargo o rol y que normalmente exige la intervención del SEE.
- c. En tal sentido los perfiles trazados en el ámbito educativo, deben guardar relación directa con los perfiles profesionales establecidos por la Dir Grl Pers y que están contenidos en el Plan de Carrera del Personal de Cuadros.
- d. Estos perfiles educativos, llamados de egreso, serán elaborados por equipos de trabajo, debiendo ser aprobados por el Nivel III (Dirección dependiente de la DGE que correspondiere), excepto en aquellos casos que hubieren sido impuestos por el Nivel I.
- e. Para los cursos, la redacción del perfil de egreso, entendido como un conjunto de competencias que a su vez son saberes complejos, que responden a distintas áreas de desempeño. Por lo tanto, estará constituido por un párrafo perfil y un diagrama de competencias que asegurará el desagregado coherente de las mismas. Las áreas de desempeño serán las siguientes:
 - 1) Conducción.
 - 2) Educación.
 - 3) Administración y gobierno.
 - 4) Técnico – científico.

PERFIL = PARRAFO PERFIL + DIAGRAMA DE COMPETENCIAS

Figura 7-III: Esquema para la determinación de un perfil de egreso.

f. Párrafo Perfil:

Consistirá en un concepto conciso y sintético que defina los rasgos esenciales que caracterizan el rol o la nueva capacitación a obtener por el destinatario de la acción educativa.

g. Diagrama de competencias (análisis de competencia por “desagregado”):

Constituirá el mapa del desagregado de las competencias básicas (cuando corresponda), genéricas y específicas, esquematizadas desde lo general hasta el nivel particular que resulte necesario.

En razón que una competencia es una acción compleja, determinada por áreas de ejercicio profesional y que puede abarcar una o varias dimensiones de la persona, es necesario descomponerla o desagregarla en acciones menores. Este procedimiento permite a su vez la vinculación de la competencia con las materias con las cuales se relaciona y los contenidos mínimos asociados como se tratará en los Art 3012 / 3013 siguientes.

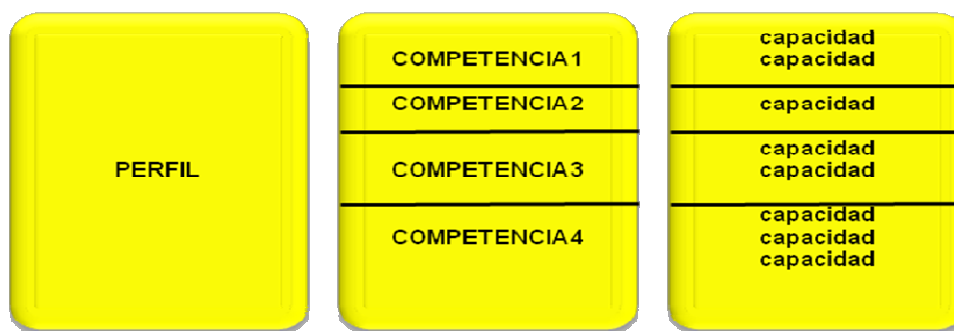


Figura 8-III: Desagregado de competencias a partir de un perfil.

Se entiende entonces, por análisis de competencia, al proceso de desagregado de esta en porciones menores que se llamarán capacidades. La capacidad deberá ser abordable por una persona y mensurable, de manera tal que faciliten luego el desarrollo de los procesos educativos que se establecerán en el proyecto curricular.

El diagrama quedará constituido según se grafica en la Figura 8 y 9.



Figura 9-III: Esquema del diagrama de competencias.

Las competencias se redactarán conforme a la siguiente estructura.

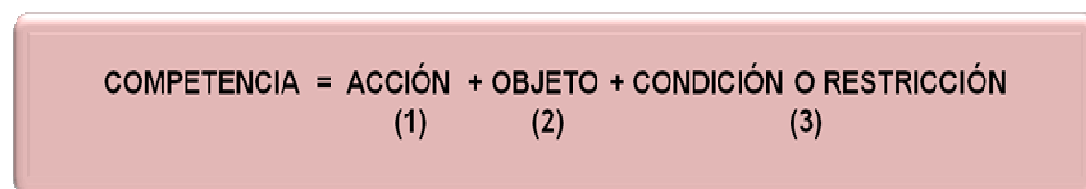


Figura 10-III: Redacción de competencias.

- (1) Acción: actividad profesional realizada para cumplir algún cometido o función (operar, asistir, conducir, dirigir, etc.) relacionada con un área de desempeño/ejercicio profesional.
- (2) Objeto u actividad sobre la cual se manifiesta la acción determinada (organización, actividad, equipo, etc.).
- (3) Condición o restricción define el alcance del escenario sobre el cual se debe desarrollar la actividad o la restricción/limitación que la acción definida posee.

Ejemplo:

- Conducir (1) la Sec Tir (2) en el ambiente geográfico particular de montaña. (3)
- Asistir (1) al comandante como miembro del EME (2) de una GUC en los aspectos relacionados con su especialidad. (3)

En el ANEXO 1 se establecen otras pautas para los perfiles y competencias a elaborar en esta instancia del planeamiento.

- h. Los alcances se referirán a las funciones o roles y cargos, para lo cual resultará competente el que aprobar el curso o carrera en función del título o certificación que se le otorgue. En el ANEXO 1 se establecen modelos de perfiles y alcance.
- i. Para la redacción de perfiles de carreras con reconocimiento en el Sistema Educativo Nacional (SEN), además de lo expresado en los párrafos precedentes, se seguirán las técnicas que establece el Ministerio de Educación de la Nación y/o de las respectivas Jurisdicciones Provinciales y de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, de acuerdo con su pertinencia.
- j. Articulación de competencias

Constituye la graduación y secuencia de los aprendizajes en la que los nuevos aprendizajes ensamblan con los ya obtenidos sin cortes o fragmentaciones. Esto otorgará coherencia al planeamiento curricular en marcha con las acciones educativas precedentes y posteriores. Se deben distinguir los planos de articulación vertical y horizontal, según lo establecido en el RFD - 51 - 01 "Reglamento de Educación en el Ejército", Art 2.020.

3.012. Organización curricular – opción 1 (en forma unidisciplinar)

La organización curricular ofrece dos opciones conforme se desarrollará en los apartados siguientes, no obstante lo cual existirá un único criterio rector orientado por la educación basada en competencias.

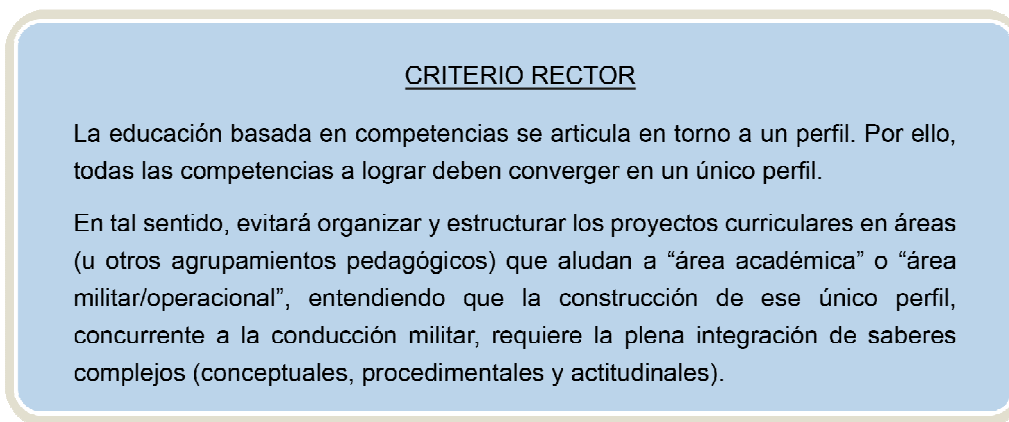


Figura 11 – III: Criterio rector del planeamiento curricular

Para la estructura y organización curricular, se presentan dos opciones, conforme el siguiente cuadro.

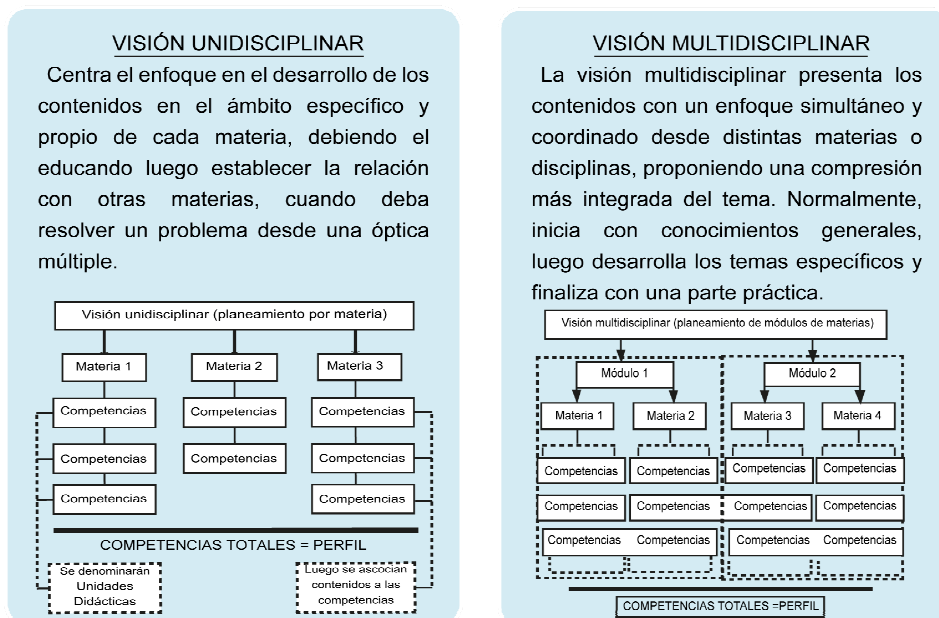


Figura 12-III: Opciones del planeamiento curricular.

- a. La visión unidisciplinar organiza las competencias y la selección de los contenidos curriculares asociados (qué enseñar), agrupados en unidades coherentes entre sí (materias) posibles de ser secuenciadas en el tiempo.
- b. Los contenidos, en la educación profesional militar, no están agrupados en un documento - base única de donde se puedan extraer, sino que se encuentran desarrollados en la doctrina.
- c. En aquellos casos en que fuere necesario incorporar contenidos no doctrinarios (ejemplo: para adquirir conocimientos sobre organizaciones en general, de historia, de psicología, etc), el equipo de trabajo, además de realizar una selección de estos, deberá orientar sobre la bibliografía obligatoria en que se apoyarán los educadores para su desarrollo.
- d. El primer paso será disponer del diagrama de competencias desarrollado en el paso determinación / análisis de perfil.
- e. A partir de allí se analizarán el perfil, las competencias y las capacidades derivadas para visualizar el grado de afinidad entre ellos. Podrá surgir de este análisis la necesidad de agruparlas por áreas de complejidad similar, en algunos casos podrán tener un componente más cognitivo y otras serán más aplicativas (Ejemplos: Área de ciencias militares - Área de ciencias sociales - Área de ciencias exactas y tecnología - etc).
- f. Se procederá luego a determinar qué materias permiten alcanzar dichos competencias y capacidades y se confeccionará un listado de todas ellas.
- g. Luego dentro de cada materia, se asociarán a cada competencia y capacidad desagregada, la lista de contenidos mínimos necesarios para desarrollarlos.
- h. Para seleccionar contenidos durante el planeamiento, el equipo de trabajo debe observar lineamientos que se presentan en los puntos siguientes (no son excluyentes), especialmente cuando se trate de materias de índole exclusivamente militar.
- i. En algunos proyectos curriculares, cuyos contenidos deberán ser más prescriptivos por la especificidad de lo que se enseñará, podrá ser de gran utilidad que se incluyan las materias ya estructuradas por unidades de programación, a las que se denominará "unidades didácticas". Esto será frecuente en las materias militares, iniciales a la carrera y a los cursos.
- j. No obstante lo señalado en el punto anterior, no condicionará la estructuración propia del profesor cuando realice su programación anual.
- k. Etapa educación a distancia

Resultará frecuente y beneficioso como tendencia pedagógica didáctica, a la vez como medio de optimización de recursos y aprovechamiento de las capacidades de estudio de los educandos, que los cursos presenciales sean precedidos con una etapa a distancia.

En esta etapa se incluirán contenidos conceptuales y otros que luego servirán para desarrollar las competencias en forma presencial en el contexto de una situación. Estos aspectos tienen máxima relevancia a la luz de nuevas TIC (ver Art 1.010 y Cap XII).

3.013. Organización curricular – opción 2 (en forma multidisciplinar)

- a. Implica la selección de los contenidos curriculares (qué enseñar) y la organización de éstos en unidades coherentes entre sí (módulos de áreas programáticas) posibles de ser secuenciadas en el tiempo. Las principales diferencias con la selección de contenidos por materias serán las siguientes.
 - 1) Afectará la forma de organizar al personal, pues no habrá profesores / instructores de materias, sino de áreas programáticas, quienes desarrollarán en forma personal cada módulo, auxiliados por especialistas.
 - 2) Para la determinación de los contenidos de los módulos de áreas programáticas, se seguirá el mismo procedimiento que para las materias, con el concepto integrador señalado en la conformación de los módulos de las mismas.

Ejemplo: En el área programática "Conducción", si le conformara un módulo "La GUC en operaciones ofensivas", los temas fundamentales serían conceptos generales, características de las operaciones, los apoyos, y finalizaría con un ejercicio integrador.

- 3) Esta opción multidisciplinar resultará más conveniente para cursos que para carreras. El proyecto curricular del curso en este caso, deberá presentarse ya conformado por áreas programáticas y módulos.

ESTRUCTURA CURRICULAR

La estructura curricular surgirá del análisis de congruencia entre las competencias, la finalidad del curso/carrera y los contenidos seleccionados. Aquí se determinará la modalidad (presencial/a distancia), esquema de las asignaturas, su relación con las áreas de desempeño profesional y una breve descripción de cada materia en su vinculación con las competencias a alcanzar.

3.014. Decisión

La decisión significará la finalización de la etapa apreciación de situación. Sobre la base de las conclusiones obtenidas y las decisiones parciales adoptadas se adoptará la decisión final sobre las principales alternativas en el planeamiento curricular, para conformar una idea o concepción sobre su diseño.

Estas principales alternativas a considerar podrán variar en torno a:

- a. Ajuste parcial o modificación total del proyecto curricular, lo que impondrá su revisión o reelaboración.
- b. Organización curricular en forma unidisciplinar o multidisciplinar.
- c. Definición sobre el alcance del perfil.

3.015. Completamiento y revisión de estudios

La segunda etapa en la metodología de planeamiento curricular significará que, una vez adoptada la decisión en el paso final de la apreciación de situación, se instrumenta un sistema de revisión y ajuste que permitirá:

- Coordinar e instrumentar la opción elegida.
- Perfeccionar los detalles de su implementación.
- Revisar lo actuado.

Esta etapa se concretará a través de:

- La estructuración curricular del proyecto
 - Análisis de congruencia
 - Revisión de recursos
- a. Estructuración curricular del proyecto
 - 1) Con las materias / módulos de áreas programáticas (competencias, contenidos mínimos, tiempo) conformadas, se procederá a estructurar el proyecto curricular, es decir, a secuenciarlo.
 - 2) Consistirá en establecer una secuencia horizontal (materias que se desarrollarán en un año académico) y vertical (orden en que deberán impartirse), debiendo articularse y coordinarse para que el desarrollo de las competencias sea progresivo, sin crear vacíos.
 - 3) El último paso de la secuencia será determinar los tiempos para cada materia / módulo y cada unidad de programación. Lo normal será expresar los tiempos en horas reloj para la instrucción militar y en horas académicas de 45 minutos para la estrictamente académica, pero si un proyecto comprendiera ambas áreas deberá establecerse una unidad de criterio. Estos tiempos podrán haber sido impuestos por el escalón superior (en porcentajes).

- 4) Al finalizar, se deberá confeccionar el esquema o estructura curricular, haciendo constar la organización, estructuración y los tiempos previstos para el desarrollo de las materias (módulos y áreas si las hubiera) y totales de la carrera o curso.
- 5) Antes de cerrar esta etapa, se deberá analizar nuevamente el trabajo realizado para determinar si considera aceptable la estructura curricular en relación con los tiempos, modalidad, competencias, etc. de acuerdo con la finalidad del curso / carrera, el perfil de egreso y las orientaciones de los escalones superiores.

b. Análisis de congruencia

Implica la consideración esquemática el perfil sobre la base del diagrama de competencias relacionándolo con las condiciones de admisión, carga horaria por materias y contenidos mínimos, para demostrar la congruencia entre estos elementos y el alcance definido.

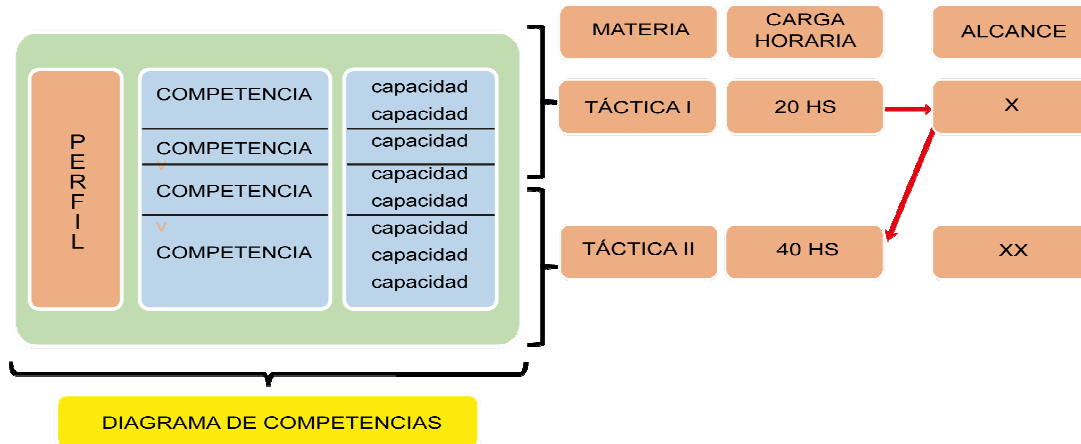


Figura 13-III: Análisis de congruencia del diseño curricular.

c. Determinación de los recursos necesarios

- 1) La revisión de los recursos tanto humanos, materiales y financieros permitirá determinar si el curso o carrera es factible de planificarse y ejecutarse en el marco de la Fuerza. Este aspecto del planeamiento deberá ser tratado en la apreciación de situación del instituto o elemento considerado, por lo cual aquí se considerarán los aspectos generales.
- 2) Determinada la factibilidad inicial, el planeamiento del equipo de trabajo deberá revisar sobre las exigencias que el curso impondrá sobre:
 - 1) Recursos humanos: la disponibilidad de personal docente en primer término, pero también de auxiliares docentes y técnicos.
 - 2) Los educandos: aquí se deberá proyectar la capacidad de los educandos que participarán de la acción educativa, que tendrá relación con las necesidades educativas a satisfacer y el grado de apertura a la comunidad.
 - 3) Recursos materiales: infraestructura, aulas, simuladores, disponibilidad de campos de instrucción y unidades de apoyo y otras consideraciones.
- 4) La tecnología: aquí deberá preverse el empleo curricular de la tecnología, entendida en términos del nuevo espacio que ocupa en las situaciones educativas y no solamente como apoyo a la educación.
- 5) Recursos financieros: análisis del rendimiento del ciclo presupuestario en el Instituto en relación con las exigencias financieras que impondrá el curso (ejemplo: un curso que para lograr su finalidad necesitará dos salidas al terreno, apoyándose en unidades distante a no menos de 200 km, impondrá traslados que deberán ser factible de afrontarse).

3.016. Elaboración de documentos educativos

La redacción del Proyecto Curricular del curso o carrera seguirá las partes constitutivas que incluye un PCC se desarrollará en la sección III siguiente.

3.017. Supervisión

Esta última etapa del planeamiento curricular estará presente en toda la fase ejecución curricular para entender en la implementación del diseño curricular. También, como supervisión asociada a la evaluación, para producir eventualmente la retroalimentación correspondiente. Estos aspectos se desarrollan en los capítulos IV y V siguientes (Ejecución y Evaluación de Carreras y Cursos).

SECCIÓN III

DOCUMENTOS DEL PLANEAMIENTO CURRICULAR

3.018. Bases del planeamiento curricular: el planeamiento de sistema

a. Documentos de planeamiento de sistema en el nivel I y II (SEE).

1) Proyecto Educativo Institucional del Ejército (PEIE).

Reúne en un solo documento las decisiones del máximo nivel del Ejército, en base a las conclusiones surgidas de la Apreciación de situación educativa del Ejército (ASEE), indicando una idea acerca de la evolución educativa de la Fuerza en el largo plazo y orientando al planeamiento educativo del mediano plazo.

La ASEE proporciona las bases del planeamiento que permite concretar el PEIE, a la vez que orienta la elaboración del Plan General de Educación en el Ejército (PGEE). RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército" Cap. II.

2) Plan General de Educación en el Ejército (PGEE).

Contiene las decisiones más importantes del planeamiento educativo del sistema para el mediano plazo y orienta las del corto plazo.

b. Documentos de planeamiento de sistema en los niveles III y IV.

Proyecto Educativo del Instituto (PEI).

1) Será un documento de gestión educativa integral, de carácter quinquenal, que se podrá actualizar anualmente. Responderá a las misiones y funciones de cada Instituto.

2) Corresponderá que elaboren obligatoriamente el PEI: la Facultad del Ejército (FE), la Facultad de Ingeniería del Ejército (FIE), la Dirección de Educación Pre-universitaria (DEP), los institutos de formación y aquellos dependientes de la FE, FIE y DEP.

3) Definirá la identidad institucional a través de la misión, visión, valores e historia del Instituto.

4) Desarrollará las dimensiones "institucional, administrativa, pedagógica, evaluativa y comunitaria" en el Cuerpo del PEI, mientras que la dimensión "curricular" se desarrollará como Proyecto Curricular del Instituto (PCI), e irá adjunta al Cuerpo. El Nivel III – Dirección, no desarrollará en su PEI la dimensión curricular.

5) Establecerá los objetivos de gestión para el quinquenio considerado.

6) Las características de las dimensiones del PEI, dependerá del tipo de Instituto según fuere de: educación inicial, primaria, secundaria, superior (universitaria y no universitaria) o de perfeccionamiento.

7) Los institutos de formación (CMN – ESESC y LLMM) y las facultades que desarrollan carreras y cursos que abarcan más de un nivel de educación, materializarán tal circunstancia en un solo proyecto educativo.

Ejemplo:

El PEI de los Liceos Militares integrará en un sólo proyecto curricular las competencias militares que desarrollan en los cadetes con la educación inicial, primaria y secundaria que se proporciona, de acuerdo con las normas del Ministerio de Educación.

El PEI de la FE (ESESC, CMN y ESG) y la FIE integrará todo lo relativo a las competencias de la conducción militar con la educación superior universitaria y eventualmente, la no universitaria de las carreras y cursos que se desarrollan en su ámbito.

En el Anexo 2, se establecen los aspectos formales a considerar en el PEI.

En los apartados siguientes se desarrollarán los documentos curriculares propiamente.

3.019. Proyecto Curricular del Instituto (PCI)

- a. El Proyecto Curricular del Instituto constituye la dimensión curricular del PEI y se incluirá adjunto a éste, manteniendo la misma vigencia.
- b. Instrumentará el modo de acción seleccionado para el logro de los objetivos de gestión educativa de todas las carreras y cursos que se impartan en el Instituto.
- c. Integrará, como anexos al mismo, todos los proyectos curriculares de carreras y cursos que desarrolle el Instituto, debiendo contener, además, todas las actividades co-curriculares y extracurriculares.
- d. Estructura tipo según Anexo 3.

3.020. Proyecto Curricular de Carreras o Cursos (PCC)

- a. La metodología para el planeamiento se encuentra detallada en el Sec II precedente.
- b. Cuando los proyectos sean de magnitud considerable podrán ser presentados en un tomo distinto al del PEI y PCI (siempre como anexos a este último).
- c. Cuando el elemento elabore un programa de educación de la Unidad (PEU) y realice un curso, el proyecto será un anexo a la parte de este programa que contenga los documentos de mediano plazo.
- d. Un modelo de proyecto curricular de una carrera se detalla en el Anexo 4.
- e. Un modelo de proyecto curricular de un curso se detalla en el Anexo 5.
- f. Términos en la elaboración y vigencia:
 - 1) No se podrá impartir un curso en el ámbito del Ejército sin su proyecto curricular aprobado.
 - 2) Los proyectos curriculares deberán ser elevados para su aprobación a la dirección correspondiente de la DGE. Deberán hacerlo antes del 30 de abril del año anterior a su ejecución. Los PCC cuya aprobación definitiva estén sujetos a las normas del SEN, podrán ajustarse a términos distintos.
 - 3) Tendrán vigencia quinquenal.
- g. Una vez aprobado no se elevará nuevamente hasta que caduque su vigencia quinquenal, oportunidad en la cual se tramitará nuevamente su aprobación.
- h. FLEXIBILIDAD DEL PLANEAMIENTO Y DEL PROYECTO CURRICULAR: en algunas ocasiones resultará necesario introducir modificaciones al PCC, estas se elevarán siguiendo el mismo procedimiento y término descriptos anteriormente, salvo que los cambios fueren de tal magnitud que obligare a su reelaboración.
- i. El documento en el cual conste la aprobación del proyecto por parte de la dirección correspondiente, se archivará con el mismo como referencia y comprobante para gestiones futuras.

3.021. Programa Anual de Actividades (PAA)

- a. Será elaborado por todos los institutos y por aquellas unidades u organismos que desarrollen cursos bajo control funcional de la DGE.

- b. Tendrá por finalidad hacer conocer, a los responsables de la ejecución educativa en un solo documento, todas las exigencias impuestas establecidas en la DEP correspondiente y en el PACC que difunde la DGE, junto las disposiciones propias de la unidad educativa, incluyendo:
 - 1) Las actividades de perfeccionamiento del personal del cuadro permanente que reviste en el elemento.
 - 2) Las exigencias de cuadros y tropa, tales como tiro, adiestramiento físico, clases obligatorias, etc. Constituirán a tal efecto un anexo "Educación Operacional".
- c. Será en esta programación donde se podrá manifestar la capacidad de previsión, iniciativa y creatividad de cada dirección u organización educativa (nivel III y IV respectivamente).
- d. Términos en la elaboración y vigencia:
 - 1) Se elevará para su aprobación del escalón superior antes del 01 de diciembre de año de su entrada en vigencia. En aquellos casos que no se reciba comunicación de alguna observación a lo programado dentro de los veinte días próximos a la misma se considerará en vigencia.
 - 2) Su vigencia anticipada permitirá que antes del período de movimientos de personal, aquellos profesores militares permanentes que tengan que cambiar de destino, dejen orientada la planificación de detalle para el año siguiente, avalada por la experiencia acumulada en el ejercicio de la función.
 - 3) Tendrá vigencia anual.
- e. Incluye un **grafico calendario general** (también llamado estructura del año militar), que detalla en semanas y fechas las principales exigencias impuestas y aquellas determinadas en el propio instituto (salidas al terreno, ceremonias, visitas, evaluaciones, etc). Requiere aprobación y se eleva como Anexo al PAA o en su defecto se consignará en el documento "se elevará con la directiva del curso".
- f. Incluye un **gráfico calendario académico** en el cual se detallan en fechas y horas la programación de la carga horaria asignada por el proyecto curricular, con las particularidades del año en curso. Será frecuente que estas previsiones no puedan anticiparse en ocasión del término de elevación. En tales circunstancias se consignará en el documento "se remitirá oportunamente". No se elevará al escalón superior, ya que su elaboración constituye parte de las atribuciones del director de educación, pero sí se difundirá con 30 días de antelación a los elementos responsables de ejecución, conforme lo establece el distribuidor del PAA.

En la educación superior y educación obligatoria, cuyas acciones educativas se desarrollan a lo largo de un año completo y con la previsibilidad que otorga la dedicación exclusiva a las actividades educativas, esta función normalmente será cumplida por la **semana tipo**.

Este gráfico calendario académico y la semana tipo constituirán la interfase entre el planeamiento curricular y el planeamiento del proceso enseñanza aprendizaje.
- g. Su estructura dependerá del nivel de complejidad a partir del cual se deberá programar el año académico.
- h. Los comandos o direcciones confeccionarán un PAA que contenga sólo los aspectos necesarios. Consistirá en un cronograma con las actividades más importantes y aquellas órdenes propias para el funcionamiento del organismo (ejemplo: instrucción de los cuadros, horario de actividades, etc).
- i. Las unidades y organismos que desarrollen cursos bajo control de la DGE, deberán incluir los aspectos detallados en los apartados precedentes en su PEU (en el apartado Cursos), pero sólo elevarán el gráfico calendario general, adjunto a la Directiva del Curso.
- j. El contenido del PAA tendrá características de una orden de cumplimiento obligatorio para el año en vigencia. Una guía para elaborar su contenido se agrega como ANEXO 6.

3.022. Secuencia en los documentos del planeamiento de sistema y curricular

Anexo 7

3.023. Directiva para el desarrollo de un curso

- a. Será una responsabilidad del Director del Curso, quién la deberá elevar debidamente conformada a la dirección dependiente de la DGE que correspondiere para su aprobación.

- b. Tendrá por finalidad hacer conocer, a los participantes del curso, educandos y educadores, las normas particulares del curso conforme al año calendario que se derivan del proyecto curricular del curso y de las directivas educativas emanadas por la dirección correspondiente de la DGE:
 - 1) La caracterización del curso y la finalidad.
 - 2) Principales exigencias educativas, expresadas en la síntesis del desarrollo del curso.
 - 3) La estructura general y la carga horaria.
 - 4) Aspectos administrativos, tales como horario de clases, apoyos educativos, facilidades como transporte y alojamiento, etc.
 - 5) Régimen de evaluación y condiciones de aprobación.
- c. Términos para su elaboración.
 - 1) Deberá ser elevado a la instancia superior para su aprobación, 90 días de antelación a la iniciación del curso.
 - 2) Una vez aprobada por dicha instancia, se remitirá a los participantes con una antelación de 30 días a la fecha de comienzo del curso (si el mismo considera una etapa a distancia, se entenderá por el lapso correspondiente antes del inicio de esta etapa).
- d. Una guía para su desarrollo se agrega como Anexo 8.

CAPÍTULO IV**EJECUCIÓN DE CARRERAS Y CURSOS****SECCIÓN I****CONCEPTOS GENERALES****4.001. La ejecución de carreras y cursos**

La ejecución de carreras y cursos acarrea la responsabilidad de la gestión integral de estas acciones educativas.

Durante la ejecución, las seis dimensiones de la gestión educativa (institucional, administrativa, pedagógica, curricular, evaluativa y comunitaria) actuarán integradamente, traspasando los límites de responsabilidades específicas, para asegurar que el proceso enseñanza aprendizaje sea desarrollado en las mejores condiciones.

La gestión curricular es la que llevará el centro de gravedad durante la ejecución de las acciones educativas.

4.002. Responsabilidades inherentes a la gestión integral

- a. Promover una imagen institucional a los educandos e integrantes de la toda la comunidad educativa a través de la historia, el ideario y el prestigio del Instituto.
- b. Revisión de funciones administrativas y estructuras y análisis de su eficacia para el nivel didáctico.
- c. Revisión de la eficacia de las normas y disposiciones y su aplicación práctica en el nivel didáctico.
- d. Gestión académica.
- e. Capacitación docente.
- f. Supervisión de la implementación del diseño curricular.
- g. Supervisión de las acciones tendientes a la mejora de la calidad educativa.
- h. Supervisión de las acciones inmediatas de retroalimentación durante la ejecución.
- i. Apertura y participación de la comunidad educativa durante el desarrollo del proyecto institucional.
- j. Impulso a la evolución del conocimiento profesional a través de la participación del Consejo Consultivo y Cátedras Cooperativas.
- k. Supervisión de la activa participación del componente tecnológico en el nivel didáctico.
- l. Supervisión de la participación de las prácticas de orientación en apoyo al nivel didáctico.
- m. Supervisión de la implementación de las políticas de extensión y su vinculación con las prácticas educativas.
- n. Supervisión de la implementación de las prácticas de investigación y su vinculación con el nivel didáctica.

4.003. Apoyo al proceso enseñanza aprendizaje

Las tareas que se desarrollan en el nivel de la gestión integral tienen como fin último crear las mejores condiciones para el desarrollo armónico del proceso enseñanza aprendizaje.

Todo el sistema educativo y aún la existencia institucional se justifica si los actos didácticos se llevan a cabo para cumplir el propósito de transformar a los educandos, lo cual sólo puede ser logrado con el apoyo de todo el sistema.

La tarea de los niveles de responsabilidad y decisión será encauzar todo el sistema para que esté al servicio del nivel didáctico.

4.004. Apoyo de doctrina y normas

El conjunto de normas y disposiciones presentes en toda institución educativa tiene por finalidad establecer el marco de previsibilidad para el eficiente desarrollo de las acciones educativas.

En tal sentido, el cuerpo normativo debe estar pensado para dar a conocer resoluciones y procedimientos destinados a facilitar a los integrantes de la comunidad educativa, educadores, educandos, técnicos, personal administrativo, etc, el cumplimiento de sus tareas específicas.

La comunicación multidireccional, multimodal y permanente facilitará la armonía de toda la institución en un clima de respeto y responsabilidad.

4.005. Responsabilidades inherentes a la supervisión

Durante la ejecución, la supervisión permanente permitirá vincular aquello que ha sido planificado en la fase anterior y que será objeto de certificación en la última, a través de la evaluación. La supervisión podrá programarse como una evaluación a nivel institucional o de proceso enseñanza aprendizaje tal cual como se verá en el Capítulo V.

Más allá de la evaluación, la supervisión permitirá observar en todo momento, los avances evidentes en las distintas áreas de gestión, a la vez que establecer procedimientos de intervención cuando aquellos no se producen.

4.006. Apoyo a la educación

La actividad educativa no puede cumplir sus propósitos sin recursos. Contarlos en cantidad, calidad y oportunidad permitirá concretar las competencias diseñadas en el nivel curricular.

Comprende los recursos:

- Humanos.
- Materiales.
- Financieros.

Otros aspectos de recursos en apoyo a la educación se desarrollan en el Cap. XIII de este reglamento y en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército" Cap. VI.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DE CARRERAS Y CURSOS

SECCIÓN I

CONCEPTOS GENERALES

5.001. Evaluación de carreras y cursos

La evaluación es la fase del ciclo de gestión educativa, que permite obtener información, de manera sistemática e integral, para juzgarla de acuerdo con determinados criterios fijados con antelación con la finalidad de elaborar juicios de valor y orientar la toma de decisiones (RFD - 51 – 01).

Para las carreras y cursos será la fase que cierra el ciclo correspondiente al desarrollo de estas acciones educativas y que en el caso de las etapas finales permite otorgar la titulación o certificación correspondiente, que habilita el ejercicio profesional.

Toda evaluación se concretará a través de tres tareas fundamentales:

- La definición de los datos o información relevante que se pretende buscar.
- La comparación de la información obtenida con un referente (metas/objetivos perseguidos o estándares definidos).
- La emisión de un juicio.

Los niveles de responsabilidad de la gestión educativa, que han intervenido en el planeamiento y diseño curricular también deberán participar del diseño de las estrategias de evaluación correspondientes de manera tal que todo el proceso educativo, tenga la misma coherencia.

Este aspecto adquiere particular relevancia en la educación por competencias, que requiere una evaluación con el mismo enfoque.

5.002. Áreas a evaluar en la institución educativa

Dentro de la institución educativa contendrá aspectos referidos a las dos áreas principales a evaluar en toda gestión integral, la evaluación institucional y la de los procesos educativos, según se detalla en el siguiente gráfico:

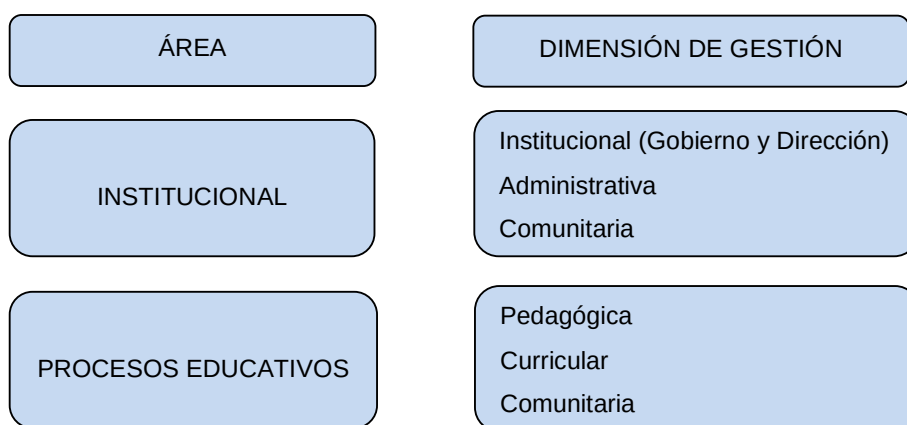


Figura 1-V: Áreas de evaluación en la institución educativa.

Dentro de cada una de estas, se desarrollan funciones, las que serán objeto de evaluación conforme al siguiente detalle.

a. En el área institucional

Según corresponda, según el ámbito que se trate (académico u operacional) abarcará todos o algunos de los siguientes aspectos:

- 1) Gobierno y dirección.
- 2) Infraestructura.
- 3) Equipamiento.
- 4) Presupuestario y financiero.
- 5) Docencia.
- 6) Investigación.
- 7) Extensión.
- 8) Orientación educativa.
- 9) Servicios de información, redes, biblioteca, archivos, registros.
- 10) Integración del elemento educativo.
- 11) Otras.

b. En el área de los procesos educativos (tanto del ámbito operacional como académico)

Comprende la evaluación de las siguientes funciones:

- 1) Acciones educativas.
- 2) Función docente.
- 3) Articulación curricular.
- 4) Investigación.
- 5) Extensión.
- 6) Orientación educativa.

SECCIÓN II

PARTICULARIDADES EN LA EVALUACIÓN EN CARRERAS Y CURSOS

5.003. Desempeño de alumnos y cursantes

- a. Las particularidades de las evaluaciones que guiarán el desempeño de los alumnos y cursantes en las Carreras y en los Cursos, respectivamente, están contenidas en el documento Régimen de Evaluación, que forma parte del Proyecto Curricular del Instituto, aprobado por el Consejo Académico.
- b. La evaluación de desempeños en las acciones educativas carreras y cursos, será siempre integral conforme a los conceptos rectores de la educación en el Ejército (ANEXO 2), abarcando las dimensiones cognitivas, física, espiritual y social.
- c. En aquellos casos en que el desempeño guarde relación directa con la personalidad (independientemente del curso que realicen), deberá intervenir necesariamente el personal integrante de los Centros de Orientación Psicopedagógicos de los Institutos.
- d. En el Régimen de evaluación se establecerán los procedimientos de evaluación (criterios e instrumentos), sistema de calificación, metodología para la obtención de promedio de estudio y conceptuales, para los cursos y carreras, entre otros aspectos.

- e. Producto del desempeño de cursantes y alumnos se obtendrán calificaciones de estudio (también llamadas académicas), las que se promediarán con las calificaciones conceptuales, que valorarán aquellos aspectos que no pueden obtenerse a través de los instrumentos de medición establecidos (Sec II), tales como:
- Actitudes.
 - Adhesión a valores institucionales.
 - Esfuerzos realizados.
 - Otros.
- f. En la calificación conceptual intervendrá siempre el Consejo de Curso.
- g. El promedio final obtenido permitirá acceder a la titulación / certificación, según el tipo de carrera o curso desarrollado.

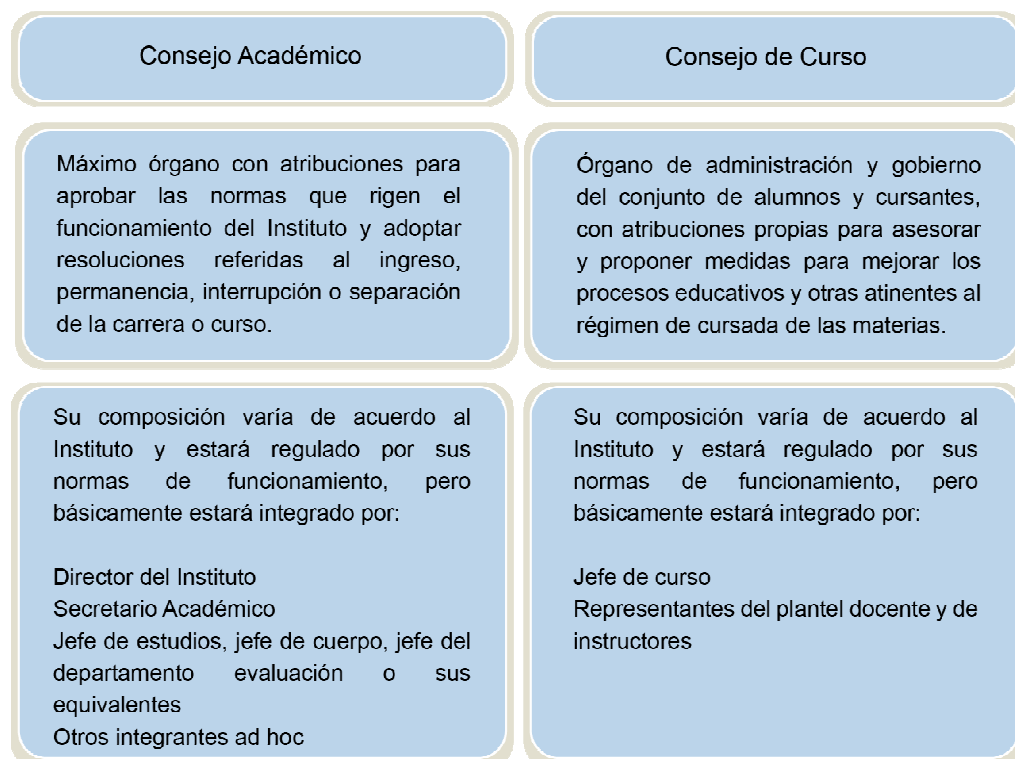


Figura 2-V: Diferencias entre Consejo Académico y Consejo de Curso.

Un tercer concepto que no debe confundirse con los anteriores es el Consejo Consultivo, que tiene funciones totalmente distintas, relacionadas con la retroalimentación de los procesos educativos y el desarrollo del conocimiento profesional (RFD - 51 - 01, Cap. I, Sec. IV).

5.004. Calificaciones en los cursos

- a. Las calificaciones estudio y las conceptuales permitirán determinar si el cursante alcanzó el perfil esperado, a la vez que establecer un orden de mérito.
- b. Los cursos regulares siempre tendrán calificación de estudio y conceptual, con orden de mérito.
 - 1) Las calificaciones de estudio se corresponderán con el rendimiento académico o en instrucción del cursante se expresarán cuantitativamente.
 - 2) Las calificaciones conceptuales se expresarán cuantitativamente (en forma numérica o de mención) y cualitativamente. Permitirán medir rasgos de la personalidad de los cursantes relacionados con su capacidad para:

- Enfrentar hechos y situaciones problemáticas.
- Integrarse con el entorno (actividades de estudio, relaciones con el personal, ejercicio de obligaciones, deberes, etc).

La expresión cualitativa de la calificación conceptual se materializará a través de un juicio escrito, con los rasgos más característicos (positivos y/o negativos) del cursante.

- c. Las calificaciones numéricas siempre serán expresadas empleando una escala de 0 a 100, con milésimos (Ejemplo: 99,850 puntos).
- d. Se considerará una materia o equivalente aprobada cuando el promedio de la misma fuere igual o superior a 40 puntos. Para aprobar un curso, todas las materias deberán estar aprobadas.
- e. El orden de mérito permitirá determinar una precedencia de los alumnos, en el promedio final del curso. En caso de igualdad, ocupará el orden de mérito de precedencia, el cursante cuyo diez milésimo sea mayor; si persistiere la igualdad será quien obtuviere el mayor promedio de estudio, y de continuar, se deberá establecer una escala de materias.
- f. Las calificaciones de estudio:
 - 1) En cada una de las materias se deberá tener una calificación no menor a 40 puntos, caso contrario se considerará como "aplazo". Para aprobar un curso, no se podrá tener ninguna materia con aplazo en su promedio final.
 - 2) Cuando, de acuerdo con el régimen de evaluación, el cursante pueda rendir exámenes complementarios, se calificarán éstos con Aprobado o No aprobado. En caso de ser aprobado, la calificación correspondiente al promedio final del curso y el orden de mérito será la obtenida al finalizar la materia antes de rendir el examen (el examen complementario permitirá aprobar materias, pero no modificará promedios finales).
- g. Las calificaciones conceptuales:
 - 1) Para aprobar un curso, éstas deberán ser iguales o mayores a 60 puntos (numérica) o Bueno (mención).
 - 2) El Director del Curso deberá, a través de un documento, establecer los indicadores que regularán este tipo de calificación, el cual deberá ser conocido por los cursantes al inicio del mismo.
 - 3) Las impondrá el Jefe de Curso, previa reunión del Consejo de Curso.
 - 4) Se asignarán a todos los cursantes de cursos, exclusivamente para la etapa presencial (no se impondrá a los cursos a distancia, ni en las etapas a distancia).
 - 5) La calificación conceptual expresada como mención será:
 - a) Sobresaliente: 100 puntos.
 - b) Excelente: 90 a 99 puntos.
 - c) Distinguido: 80 a 89 puntos.
 - d) Muy bueno: 70 a 79 puntos.
 - e) Bueno: 60 a 69 puntos.
 - f) No satisface: menor que 60 puntos.
- h. Dentro de las calificaciones conceptuales, se considerará el nivel de asistencia de los cursantes a los cursos presenciales.
 - 1) El porcentaje de asistencia para aprobar un curso deberá ser determinado en la Directiva, de acuerdo con lo establecido en el Proyecto Curricular del Curso. Sin embargo deberá aclararse si el régimen de asistencia queda a voluntad del cursante (Ejemplo: Maestría en Historia) o necesita para hacer uso del mismo la autorización de una instancia superior (ejemplo: cursos regulares).

- 2) Se considerará ausencia (inasistencia) a la no concurrencia o no participación activa del cursante en actividades específicas de una materia, las cuales siempre, deberán responder a una causa. En aquellos cursos con asistencia obligatoria donde se necesite autorización para ausentarse, la no solicitud de ésta se considerará una falta disciplinaria.
- 3) Las ausencias podrán ser de dos tipos: parciales o totales. Se considerarán total, la inasistencia a una hora de clase –materia– (se consideran tal, las que se realizan en el aula o terreno según la características del curso); y se computará como una falta. El resto se considerarán parciales.
- 4) El número de ausencias y sus causas serán motivo de análisis y evaluación, a efectos de establecer la calificación conceptual, constituyendo, además elemento de juicio importante en la confección del informe anual de calificación.
- 5) Para la evaluación conceptual, serán consideradas como ausencias.
 - a) Llegadas tardes (impuntualidad).
 - b) Partes de enfermo.
 - c) Faltas originadas en autorizaciones concedidas.
 - d) Faltas no justificadas.
- i. Para cursos regulares y eventualmente en carreras y cursos complementarios podrá incorporarse la co-evaluación (a partir del aprendizaje y evaluación con el otro), como parte de la calificación conceptual, en los términos que determine cada Régimen de Evaluación del Proyecto Curricular. La coevaluación será útil para considerar aspectos actitudinales y otros referidos a las dimensiones espiritual y social.

SECCIÓN III

DOCUMENTOS DE EVALUACIÓN EN CARRERAS Y CURSOS

5.005. Régimen de evaluación

Será el documento curricular de carácter rector que registrará las Carreras y los Cursos. Constituirá un Anexo del Proyecto Curricular del Instituto, cuya elaboración corresponde al órgano de Gobierno y Dirección del Instituto con la participación del Consejo Consultivo y otros elementos pertinentes de la comunidad educativa.

El Régimen de evaluación deberá estar en un todo articulado con los Anexos de cada carrera y curso que se dicte en el Instituto estableciendo las pautas, los lineamientos, criterios rectores e instrumentos a emplear para materializar la fase evaluación del ciclo educativo.

5.006. Informe final de curso (INIFICUR)

- a. El INIFICUR que es un documento de la autoevaluación de la acción educativa Cursos y que contribuye a la retroalimentación del sistema. Se redacta uno por Curso.
- b. Se confeccionará y se elevará dentro de los 30 días de finalizado el Curso a la Dirección de la DGE correspondiente, de acuerdo a las pautas determinadas por la Directiva Anual correspondiente; allí se fijarán los aspectos que se incluirán, los que básicamente contendrán los aspectos de todo informe de autoevaluación.
- c. Se confeccionará conforme las pautas generales del Anexo 9.

5.007. Informe de calificación final de curso (INCAFI)

- a. Será producido al término del Curso y será dado a conocer a cada cursante. Contendrá la síntesis de las calificaciones de estudio y conceptuales que diere lugar, conforme al Régimen de Evaluación del Instituto. Se redacta uno por cursante.
- b. Se confeccionará por triplicado y se elevará dentro de los 30 días de finalizado el Curso:

1. Original: será elevado al EMGE para su archivo en el legajo original.
2. Duplicado: será remitido directamente al jefe de unidad para su archivo en el legajo personal duplicado.
3. Triplicado: archivo en el Instituto, escuela u organismo donde se dictó el curso.

Figura 3-V: Destino y trámite a seguir con los INCAFI

- c. La confección del INCAFI es una tarea indelegable del Jefe de Curso.
- d. Cuando los cursos duren más de 4 meses, además se deberá confeccionar el informe anual de calificación, de acuerdo con lo establecido por el Cap XII de la "Reglamentación de la Ley para el Personal Militar – Ley 19.101" (PE -00 - 02 - II).
- e. Se confeccionará conforme a lo establecido en el Anexo 10.

5.008. Condiciones generales de admisión, separación, interrupción y reincorporación para carreras y cursos

Las condiciones generales se establecen en el Anexo 11, en tanto que las condiciones particulares se incluirán en el Régimen de evaluación del Instituto.

CAPÍTULO VI**GENERALIDADES DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO****SECCIÓN I****CONCEPTOS BÁSICOS****6.001. La instrucción y el adiestramiento en la preparación del Ejército**

La razón de ser del Ejército es estar preparado para la guerra. Por ello, durante la paz será necesario adquirir un alto nivel de capacitación, para que llegado el momento de la acción, se pueda hacer un uso eficiente del Instrumento Militar Terrestre de la Defensa a fin de alcanzar la victoria.

La preparación del Ejército implicará el desarrollo pleno de sus potencialidades, a través de un ciclo continuo de capacitación en el cual se forman e instruyen individualmente los recursos humanos para emplear los materiales disponibles; se encuadran en estructuras orgánicas para formar las unidades que, aplicando la doctrina adecuada, se adiestran para alcanzar un nivel de eficacia tal que les permitirá ser empleadas eficientemente en las operaciones militares.

**LOS EJÉRCITOS SE ADIESTRAN COMO VAN A COMBATIR Y COMBATEN
COMO FUERON ADIESTRADOS.**

La educación operacional (EO) está constituida por las acciones educativas de cursos (perfeccionamiento), adiestramiento e instrucción que contribuyen a que el Ejército, como Institución armada, cumpla con su propósito.

Desde el punto de vista metodológico, la acción educativa cursos ha sido desarrollada junto con carreras en la Parte II de este reglamento ya que comparten la misma metodología curricular.

No obstante lo expresado, todas estas acciones educativas contribuyen en forma directa a la preparación del Ejército:

- a. La Instrucción, capacitando individuos, cuadros y tropas, competentes en su rol de combate.
- b. El Adiestramiento, capacitando organizaciones para asegurar su empleo eficaz.
- c. Los Cursos, perfeccionando prioritariamente a los conductores militares que la Fuerza necesita.

6.002. La instrucción y el adiestramiento y la misión del Ejército

Las tareas del Ejército Argentino en el marco de la Política Nacional de la Defensa serán la de alistar, adiestrar y sostener sus medios para ser empleados en el marco de la acción militar conjunta.

Además de la misión principal surgirán otras misiones que constituirán responsabilidades complementarias, que también requerirán capacitación.

Surge entonces que la educación operacional (incluye cursos Cap II a V) sintetizará las acciones educativas concebidas para concretar la misión del Ejército.

6.003. La educación operacional y los componentes del Ejército

- a. Fuerza operativa (FO): constituida por el Comando de Adiestramiento y Alistamiento del Ejército (CAAE) materializa el centro de gravedad de la educación operacional. En la FO se desarrollarán las acciones educativas instrucción y adiestramiento, por medio de la cadena de comando: GGUUBB – GGUUCC – Unidades / Subunidades independientes.

Sólo se desarrolla adiestramiento dentro de la Fuerza operativa, ya que allí se encuentran los elementos operativos que posibilitarán al Ejército cumplir con su misión.

- b. Fuerza de sostenimiento (FS): tiene su razón de ser en desarrollar la función de sostenimiento. No obstante, sus integrantes son miembros del Ejército Argentino y como tales desarrollan educación operacional a través de la acción educativa instrucción. Quienes tengan la responsabilidad de planificar estas instrucciones, deberán considerar que:

- 1) Los integrantes de la FS deben conservar en todo momento las competencias básicas como combatiente individual.
- 2) También pueden ser asignados a un elemento operacional con la capacitación adquirida en el elemento de origen.

TODO INTEGRANTE DEL EJÉRCITO ARGENTINO ES UN COMBATIENTE.

- 3) La instrucción militar referida a la defensa de la jurisdicción militar (sistemas de seguridad y recuperación de instalaciones militares) o alguna instrucción de protección civil, ante un requerimiento de apoyo a la comunidad, se programarán como adiestramiento, pero constituyen excepciones que confirman la regla: la FS hace educación operacional a través de la instrucción, no hace adiestramiento.
- 4) Los integrantes del sistema educativo que revisten y prestan servicio dentro de su estructura (direcciones, institutos, etc), son parte de la FS.

**TODO INTEGRANTE DEL EJÉRCITO ARGENTINO REALIZA
EDUCACIÓN OPERACIONAL,
SOLO LA FUERZA OPERATIVA REALIZA ADIESTRAMIENTO.**

6.004. Educandos de la educación operacional

- a. Individuos: aspirantes, cadetes, cuadros y tropas.
- b. Conjuntos: organizaciones militares de la FO, incluyendo todos los comandos, institutos, unidades y organismos de la Fuerza, cualquiera fuere su nivel o concepto de empleo.

6.005. La finalidad de la educación operacional

La educación operacional contribuye a través de sus acciones educativas, a materializar la finalidad de la educación en el Ejército, determinada en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército":

- a. La transformación de los individuos, desde la instrucción y los cursos.
- b. La eficacia de los conjuntos, desde el adiestramiento.

6.006. Las acciones educativas de la educación operacional

Las acciones educativas de la educación operacional serán los cursos, la instrucción y el adiestramiento operacional. El aprendizaje autónomo, sin ser parte de la EO, es contribuyente a todas las acciones educativas (se desarrolla en el Cap XI).

6.007. La instrucción

- a. Será el conjunto de actividades educativas esencialmente militares, que buscarán mantener o acrecentar en todo integrante del Ejército Argentino las competencias necesarias para su eficiente desempeño en el adiestramiento operacional y/o para satisfacer exigencias propias de su rol o función. (Art 1.002).
- b. Su aplicación será de carácter teórico – práctica y buscará promover la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades, técnicas y tácticas necesarias para el desempeño eficiente de cada individuo de la organización.
- c. Se realizará en todos los elementos de la Fuerza, cualquiera sea el nivel de que se trate, para que el personal en forma individual, adquiera las capacidades requeridas en función del rol de combate o fun-

ción a desempeñar, tanto en tiempo de guerra como de paz.

d. Según el agrupamiento de personal al que va dirigida, se podrá clasificar en:

- 1) **Instrucción de cuadros:** tendrá por finalidad mantener e incrementar los conocimientos y aptitudes correspondientes a los aspectos ético espiritual, técnico, táctico y físico en función del rol de combate y de las misiones previstas para la Unidad.
- 2) **Instrucción de la tropa:** tendrá por finalidad capacitarlos en los aspectos ético espiritual, técnico, táctico y físico para satisfacer, con eficiencia, las exigencias propias del rol de combate y de todas las actividades de la vida en campaña o guarnición.
- 3) **Instrucción con cadetes y aspirantes:** Los cadetes y aspirantes se instruyen militarmente, con competencias insertas en los proyectos curriculares pertenecientes a la acción educativa Carrera. Tendrá por finalidad formarlos en los aspectos ético espiritual, técnico, táctico y físico para satisfacer las exigencias del grado inicial de la carrera o curso que desarrollan.

6.008. El adiestramiento operacional

- a. Será el conjunto de actividades eminentemente aplicativas al combate, que realizan los elementos operacionales, con la finalidad de alcanzar la capacitación requerida para cumplir las misiones asignadas tanto en el ámbito específico, conjunto y eventualmente combinado (Art 1.002).
- b. El adiestramiento operacional constituirá la acción educativa más importante que realiza el Ejército por cuanto representará la forma en que la Fuerza se preparará para cumplir con las misiones que se le asignen. Su importancia también obedece a la magnitud de los medios y recursos empleados.
- c. El adiestramiento operacional será desarrollado por todos los elementos de cualquier nivel, previstos en los cuadros de organización desde el nivel grupo hasta el nivel Ejército, así como también cualquier conjunto superior al individuo cuyo empleo previsto requiera adiestramiento para su desempeño eficaz (pareja de combate, tripulación, cordada, patrulla, reten y otros).
- d. El adiestramiento operacional se relacionará con las características del elemento o fracción (arma, especialidad o servicio), nivel orgánico, misión táctica asignada y características del ambiente operacional de su probable empleo. Ello posibilitará al personal de cuadros el ejercicio del mando y la conducción del elemento o el desempeño del cargo que por su jerarquía le corresponda.
- e. El personal de tropa se integrará a las diferentes fracciones una vez completado su 1er ciclo de instrucción, con la finalidad de promover la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades técnicas y tácticas necesarias para el desempeño eficiente de la organización que se trate, en tiempo de paz y de guerra.
- f. Alcanzado el nivel de adiestramiento previsto, se lo perfeccionará con una fase posterior de entrenamiento, a fin de alcanzar niveles de excelencia.

6.009. Responsables de la educación operacional

Si bien todo el personal militar de la Fuerza será sujeto de la educación operacional, existirán diferentes grados de responsabilidad en cuanto al desarrollo de las fases del proceso, pudiéndose distinguir a:

a. Director de educación

Se considera como tal a todo comandante, director o jefe responsable del comando, instituto o unidad / subunidad independiente, etc., sujeto a su autoridad.

Sus funciones generales son las que establece el RFP - 70 - 01 "Reglamento de Servicio y en Guarnición" para el jefe de elemento.

Será el responsable primario de la educación operacional del elemento bajo su mando y tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) Conducirá el planeamiento, programación, desarrollo y evaluación de todas las actividades vinculadas con la capacitación operacional en tiempo de paz y de guerra, para alcanzar los objetivos educativos.
- 2) En su carácter de educador, deberá entender en la formación integral (ético – espiritual, social, intelectual y psicofísico) de todo el personal que reviste a sus órdenes.

- 3) Para ejercer con plenitud sus responsabilidades deberá visitar personalmente las actividades de instrucción y adiestramiento, para poder evaluar adecuadamente su marcha y corregir desvíos.
- 4) Deberá darle a la educación operacional la máxima prioridad y preocuparse por brindarle a esta actividad el apoyo necesario.
- 5) Pondrá especial atención en que personal de instructores y subinstructores se encuentren adecuadamente capacitados para su tarea, previendo las actividades de perfeccionamiento docente correspondientes.
- 6) El director de educación armonizará su tarea orientadora y fiscalizadora, con la libertad de acción que deberá otorgar a sus subordinados, sin que ello implique dejar de intervenir en detalle, cuando las circunstancias así lo exijan.

b. Oficial de operaciones

Será el principal asesor del director de educación, en lo que concierne a la educación operacional del elemento. Tendrá responsabilidades educativas relacionadas con el planeamiento, programación y de la evaluación.

En lo relativo a educación, sus funciones generales son las que establece el RFP - 70 - 01.

c. Jefe de subunidad

Será el responsable primario de la educación operacional de las fracciones bajo su mando, tomando como base las órdenes impartidas por el director de educación del elemento.

En lo relativo a educación, sus funciones generales son las que establece el RFP - 70 - 01.

d. Oficiales de la subunidad

Por definición serán los educadores de la subunidad. Su misión fundamental será la de educar a la fracción que comandan, conforme lo establecen el RFP - 70 - 01.

Tendrá a su cargo la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje en sus distintas fases. En tal sentido se desempeñarán como "instructores".

Tendrán como centro de gravedad de su acción educativa, la instrucción de los suboficiales y el adiestramiento de los conjuntos.

Esto impondrá a quienes ejercen esta tarea, la necesidad de capacitarse continuamente para estar en condiciones de "educar a educadores" y concurrentemente adiestrar operacionalmente a sus fracciones a fin de lograr los objetivos educativos señalados por el jefe de subunidad.

e. Suboficiales de la subunidad

Son los auxiliares directos del personal de oficiales. Tendrán las funciones educativas generales que establece el RFP - 70 - 01.

Adicionalmente, participarán activamente, colaborando con iniciativa y previsión, en todas las actividades de preparación, tanto de la instrucción como de adiestramiento.

Tendrán como centro de gravedad de su acción educativa, la instrucción de los soldados, de la cual serán protagonistas, actividad que prestigiará y jerarquizará sus funciones.

En tal sentido, se privilegiará el desempeño de los suboficiales en el rol de "instructor" de los soldados. Los soldados así instruidos, pasarán a integrarse en las distintas fracciones para continuar con el adiestramiento.

Simultáneamente y a fin de multiplicar el desarrollo de competencias a través de múltiples experiencias de aprendizaje, se desempeñarán como "subinstructores" en toda ocasión.

f. Personal de cuadros en general

Independientemente de lo que realicen los instructores y subinstructores, todo el personal de cuadros será contribuyente a la educación de la fracción que integra, a través de la activa participación en los

CAPÍTULO VII**PLANEAMIENTO DE LA INSTRUCCIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO****SECCIÓN I****CONCEPTOS GENERALES****7.001. La educación operacional**

- a. La instrucción y el adiestramiento operacional son las acciones educativas que estarán directamente asociadas al cumplimiento de la misión principal del Ejército Argentino.
- b. El planeamiento de la educación operacional podrá desarrollarse simple y sencillamente como el planeamiento de una operación de combate, pues su finalidad última será la misma: disponer de la fuerza militar lista para la acción.
- c. Particularidades educativas deberán ser observadas para lograr el empleo más eficiente de los medios, los recursos y el tiempo.
- d. El planeamiento y una programación perfectamente elaborados facilitarán la ejecución de las acciones educativas, como partes centrales de la educación operacional (EO) de la Fuerza.
- e. El realismo, la simplicidad y la flexibilidad serán los criterios rectores en el planeamiento de la educación operacional.
- f. La educación operacional de un elemento de la Fuerza Operativa presenta características que las distinguen y que deberán ser tenidos particularmente en cuenta por parte de los planificadores educativos. Las principales serán:
 - 1) Se desarrolla principalmente en dos ámbitos naturales que son el cuartel y el terreno.
 - a) El cuartel es un ámbito de múltiples y variadas exigencias no siempre ligadas a la educación.
 - b) El terreno impone las exigencias más realistas pero estas acciones siempre comprometen elevados costos.
 - 2) Los educandos de la educación operacional, a diferencia del ámbito académico no tienen dedicación exclusiva. Este será un aspecto esencial a sopesar con realismo, para lograr la máxima calidad educativa en el tiempo y con los recursos asignados.
 - 3) Los educadores militares serán a su vez los jefes militares, por tal motivo, las acciones educativas de la educación operacional estarán recíprocamente ligadas a la conducción militar. En tal sentido, las fricciones e inconvenientes diarios, propios de la conducción, afectarán el desarrollo normal de los actos educativos.
- g. Los aspectos citados, impondrán a los responsables de la gestión educativa un notable esfuerzo y profesionalismo para combinar la previsión con la creatividad, la lógica con la voluntad en pos de alcanzar los estándares establecidos.
- h. Ninguna acción educativa deberá programarse ni ejecutarse sin los recursos destinados a su desarrollo.
- i. Todos los documentos educativos constituirán la expresión de decisiones educativas que se darán a conocer a la organización para motorizarla hacia sus logros individuales y colectivos.
- j. La educación por competencias, como concepto de una educación para la acción, integrada por saberes complejos, aplicada en educandos considerados como individuos y como conjuntos en un escenario de realismo, será de plena aplicación en el planeamiento de la instrucción y el adiestramiento.
- k. La instrucción y el adiestramiento mediante estándares programados y observables marcará el camino hacia la eficacia individual y colectiva.

CONCEPTOS

COMPETENCIA: abarca el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño eficaz del personal en el ejercicio de los roles y cargos en función del alcance de la certificación que se le otorgue.

ESTANDAR: Nivel de dominio exigible como rango mínimo (umbral) que resulta aceptable en el desempeño de una determinada capacidad o habilidad. Para los conjuntos, se entiende como el nivel operacional mínimo necesario que la organización debe alcanzar para cumplir con sus misiones básicas.

Figura 1 – VII: Competencia y estándares

- I. En la educación operacional el eje ordenador del planeamiento será la misión de adiestramiento.
- m. Esta misión de adiestramiento para luego descomponerla o desagregarla en actividades, tareas y procedimientos individuales y colectivos determinados por el nivel educativo correspondiente, normalmente bajo la forma de tablas de educación operacional (Art 7.006).
- n. El Jefe de Unidad será el responsable de la educación operacional. En el planeamiento entenderá toda la Plana Mayor, debiendo participar activamente los jefes de subunidad e instructores que retroalimentan el proceso desde los menores niveles.
- o. Esta participación de los profesionales militares en el planeamiento del proceso que van a conducir los hará responsables y comprometidos con la resolución, enriquecerá el planeamiento e impulsará a la organización en su conjunto a la superación en el logro de sus objetivos.
- p. Los conceptos aquí vertidos para el nivel Unidad como el elemento básico de la educación operacional también cobran vigencia para el adiestramiento de los comandos de grandes unidades como elementos que representan los pilares de la función comando y control de la Fuerza.
- q. De igual manera, los niveles de la conducción que corresponden a las grandes unidades requieren de adiestramiento de conjuntos.
- r. La educación operacional de los comandos de grandes unidades y de las grandes unidades en su conjunto será responsabilidad de sus Directores de Educación.
- s. El PEU (Programa de Educación de la Unidad) será el documento rector del planeamiento a nivel Unidad y la DEP (Directiva de Educación Particular) a nivel GGUU.

Las responsabilidades y metodologías que se desarrollan en este capítulo referidas al Director de Educación de la Unidad son aplicables también para quien ejerce la misma responsabilidad en las Grandes Unidades y a su Estado Mayor, con las particularidades que corresponda a cada nivel.

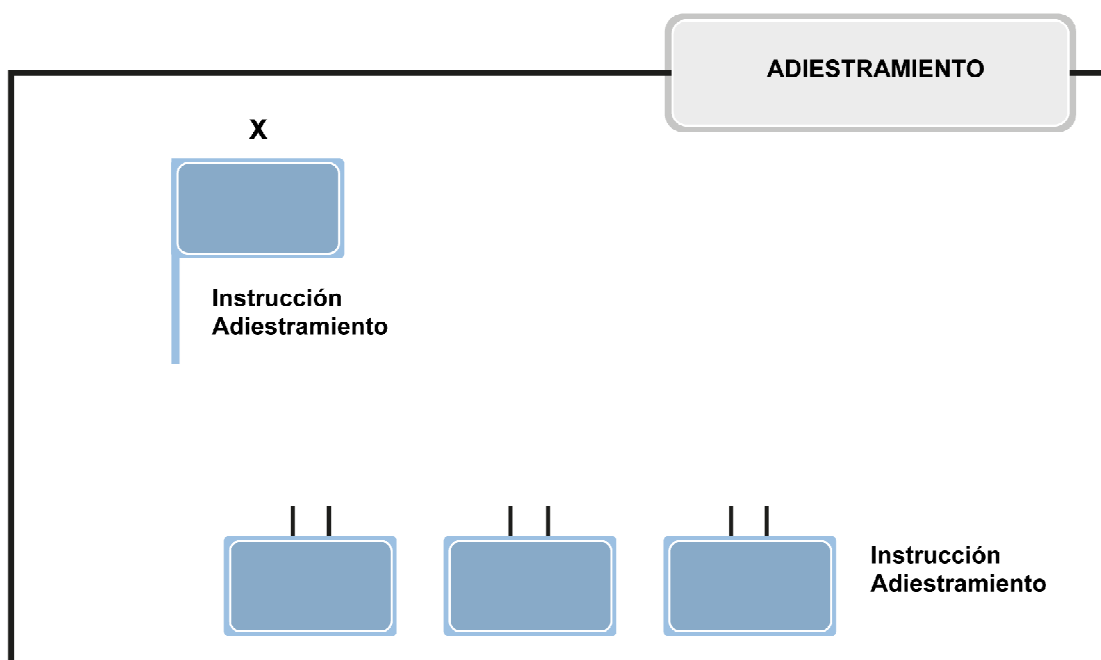


Figura 2 – VII: Acciones educativas en los niveles de la conducción

7.002. Clasificación del planeamiento de la educación operacional

- El planeamiento será la previsión formal, racional y sistemática de las acciones que se materializará en una decisión educativa que se dará a conocer a través de diferentes documentos.
- El planeamiento preciso facilitará la gestión educativa, mediante el empleo racional de los medios y recursos asignados en los tiempos establecidos, integrando armónicamente el conjunto de actividades y exigencias educativas.
- La clasificación del planeamiento según el RFP 51-01 Educación en el Ejército será que se establece en el cuadro que sigue. El planeamiento de las acciones educativas de la educación operacional involucrará aquello que se remarca:



Figura 3 – VII: Clasificación del planeamiento

- Planeamiento de sistema
 - Es el planeamiento integral, que considera al sistema de trabajo como un todo, abarcando todas las dimensiones de la gestión educativa: institucional, administrativa, pedagógica, curricular, evaluativa y comunitaria (Art 7.003 siguiente).
 - En la educación operacional, a diferencia de la educación académica, el planeamiento de sistema no se materializará en el PEI (proyecto educativo institucional) ni en un solo documento, no obstante lo cual deberá desarrollarse con amplitud para dar respuestas mediante el PEU y la DEP a problemas educativos complejos.
- Planeamiento curricular

- 1) Constituirá el planeamiento estrictamente pedagógico que tratará aspectos relacionados con la previsión, selección y organización del tiempo y el espacio; los perfiles y las misiones a adiestrar; las competencias a desarrollar, los estándares a alcanzar y los contenidos mínimos orientadores, para el logro de los objetivos establecidos en el planeamiento de sistema.
- 2) Principalmente se concretará en la DEP y PEU, según corresponda.

En el ANEXO 12 se grafica la relación entre los distintas responsabilidades de planeamiento en la educación operacional, vinculadas a los documentos que elaboran los diferentes Comandos, Direcciones y Elementos.

7.003. La gestión educativa en la educación operacional

- a. En el marco de la educación operacional este término resulta menos frecuente que en otros ámbitos, pero dados los actuales avances en la educación, el término gestión ha evolucionado para influir también en los procesos de instrucción y adiestramiento.
- b. La educación operacional no es ajena, en virtud de sus múltiples exigencias y variadas situaciones que debe resolver.
- c. El concepto de gestión enfatiza la permanente recurrencia entre el planeamiento y la ejecución educativa por parte de todos los profesionales militares y actores educativos, que para el caso de la EO, son aquellos cuya responsabilidad es señalada en el cuadro de la Figura 9 de este capítulo.

d. Ciclo educativo

En base a la recurrencia permanente, se desarrolla un ciclo continuo de gestión educativa, que comprende:

- el planeamiento.
- la ejecución.
- la evaluación.

e. Dimensiones de la gestión educativa

La gestión educativa se aborda a través de dimensiones de gestión. La dimensión es un concepto equivalente al de área de la conducción, pero desde el punto de vista educativo. Los profesionales militares podrán usar las dimensiones de la gestión en simultáneo con las áreas de la conducción.

Según la situación educativa en la cual está inmerso el elemento considerado, algunas dimensiones tendrán preeminencia sobre otras.

Las dimensiones serán:

- 1) La **dimensión institucional**, responsable de la conducción integral de la gestión educativa. Incluye aspectos tales como:
 - a) La misión de la unidad.
 - b) La orientación del jefe de elemento.
 - c) Los valores y tradiciones de la unidad.
 - d) El planeamiento y los objetivos educativos.

En esta dimensión se materializarán las decisiones educativas.

- 2) La **dimensión administrativa**, responsable de la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la organización. Incluye aspectos diarios de la vida del cuartel pero considerados desde el punto de vista educativo, tales como:
 - a) La incorporación y egreso de educandos (entendido como los soldados que se incorporan o las bajas producidas).

- b) Los educadores (movimientos anuales de oficiales y suboficiales).
 - c) La proyección presupuestaria y la administración financiera.
 - d) La disponibilidad de recursos informáticos (redes, impresoras, etc.).
 - e) El mantenimiento de los sistemas de simulación, el mejoramiento de aulas, gabinetes, centros de adiestramiento y de los medios de ayuda para la educación (MAPE) en general.
 - f) La logística en general.
- 3) La **dimensión comunitaria**, responsable de proyectar y trascender el ámbito de la Unidad. Incluye aspectos tales como:
- a) la capacitación de los integrantes de la Unidad en cursos, torneos y otras actividades.
 - b) La difusión y publicación de experiencias profesionales de la Unidad tales como propuestas de actualización de doctrina, participación en el sistema de lecciones aprendidas de la Fuerza, difusión en las revistas y publicaciones del Ejército.
 - c) La integración de miembros de la unidad en la vida educativa de la comunidad tales como complementamiento de estudios por parte de soldados y suboficiales; la participación de expertos locales en clases o conferencias.
 - d) La participación de personal retirado y ex jefes de Unidad en la transmisión de experiencias educativas, historias y valores que contribuyan a cimentar logros educativos.
- 4) La **dimensión pedagógica** responsable de la articulación y coordinación de los distintos procesos educativos, incluyendo:
- a) La concreción de todas las exigencias educativas impuestas en los documentos del escalón superior.
 - b) La definición de la concepción educativa, evaluativa y los lineamientos curriculares que se materializarán en el PEU.
- 5) La **dimensión curricular**, directamente relacionada con la anterior, es responsable de materializar concretar el planeamiento curricular de la Unidad, a través de:
- a) La determinación de la misión de adiestramiento (normalmente impuesta), como eje central para las acciones educativas instrucción y adiestramiento.
 - b) La determinación de los perfiles (normalmente impuestos) a lograr y roles a capacitar como puntos de partida para la acción educativa instrucción.
 - c) Revisión de los estándares educativos a alcanzar.
 - d) La determinación de las competencias (individuos) y de los procedimientos tácticos / técnicos (conjuntos) que permitirán concretar los perfiles y la misión de adiestramiento.
 - e) La programación de las situaciones educativas necesarias para llevarlas a cabo en tiempos determinados.
 - f) La elaboración y actualización de documentos educativos necesarios (PEU, planes de materia, directivas, PPOONN, etc.).
- 6) La **dimensión evaluativa**, responsable del seguimiento integral de las acciones educativas, incluye:
- a) Desarrollar la autoevaluación de sistema y programación de la evaluación de procesos.
 - b) La determinación de la información relevante que se debe buscar y medir.
 - c) Obtener y elaborar juicios de valor.
 - d) Impulsar la retroalimentación del ciclo de gestión, a través de la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa.

- f. Los conceptos de gestión educativa se tratan en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército", Cap. I – Sec. IV.

SECCIÓN II

EL MÉTODO DE PLANEAMIENTO Y EL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL (PSEO)

7.004. El método del planeamiento de la educación operacional

- a. El método de planeamiento de la educación operacional resultará natural para todo profesional militar ya que parte de una misión: la misión de adiestramiento.
- b. A partir de allí cada director de educación podrá resolver el problema planteado en términos de misión, siguiendo las pautas de trabajo general de un estado mayor o plana mayor utilizando el PPC (Proceso de Planificación de Comando) o el PPA (Proceso de Planificación Abreviado).



Figura 4 – VII: Método de planeamiento de la educación operacional.

- c. Se presenta en los apartados siguientes proceso de planeamiento simplificado (en razón de tratarse de un problema militar no operativo) y orientada a las particularidades educativas que luego se darán a conocer en el PEU y la DEP.
- d. La metodología en la educación operacional (en este caso instrucción y adiestramiento) sigue la norma general de las otras metodologías educativas, con particularidades en la consideración de los factores que caracterizan aquella (RFD - 51 - 01, Cap. II y RFD - 51 - 02 Cap. III).
- e. El método estará guiado en todo momento por la misión de adiestramiento a partir de la cual se planificará todo el proceso adaptado al entorno educativo y a los lineamientos superiores que enmarcan la gestión educativa (RFD - 51 - 01, Cap. I Sec. IV).
- f. Procurará arribar a una mejor solución para resolver las exigencias educativas de la Unidad, enriquecida por el proceso de retroalimentación, a partir de la recurrencia de los escalones subordinados y de la autoevaluación.

7.005. Análisis de la misión

Es parte de la primera etapa de la metodología. Será impuesta a través de los documentos educativos correspondientes, normalmente estará incluida en la Directiva de Educación Particular (DEP) de las GGUU. Será analizada en detalle. Los puntos a considerar serán los siguientes:

- a. Puntualización de la misión
- b. Tareas impuestas y deducidas

Del análisis de la misión de adiestramiento se obtendrán todas las tareas impuestas y deducidas. También se obtendrán otras exigencias educativas incluidas en los distintos documentos (Ejemplo: participación en ejercicios, cursillos a impartir, clases obligatorias, etc) y otras exigencias del servicio (Ejemplo: visitas, inspecciones, apoyos a brindar, etc).

- c. Exigencias en tiempo y en espacio
- d. Restricciones y otras consideraciones del año militar

En este punto sólo deben considerarse aquellas que particularicen el año en curso (ejecución o no de ejercicios finales de GGUU, empleo de la Unidad en apoyos o núcleo de empleo en OMP / ONU, etc.).

- e. Conclusiones del análisis de la misión

Deberá dar una idea preliminar del alcance del problema militar y de las exigencias educativas.

7.006. Apreciación de situación educativa

Es parte de la primera etapa de la metodología. Constituye el estudio y análisis metódico de los factores que conforman el problema para determinar las mejores alternativas que den solución a la tarea asignada, en este caso alcanzar una decisión educativa que se expresará en el PEU.

Todo proceso de planeamiento educativo se fundamenta en las evaluaciones del proceso anterior (informes de autoevaluación, evaluaciones externas y resultados de evaluaciones individuales y de conjunto): PLANIFICAR A PARTIR DE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES IDENTIFICADAS SIGNIFICA EVOLUCIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA.

Figura 5 – VII: Apreciación de situación a partir de la retroalimentación.

- a. Reunión de información

La primera tarea será reunir toda la información disponible que constituirá parte del sistema de retroalimentación de todo proceso educativo, extrayendo aquellos aspectos de relevancia curricular.

La apreciación de situación educativa, utilizará como punto de partida los siguientes documentos y consideraciones:

- 1) El informe de autoevaluación de la Unidad.
- 2) Los informes de evaluación externa (VEM GGUU, IGE, Insp Ars, Insp Int, etc.).
- 3) Orientación del Jefe de Unidad para el planeamiento: este punto permitirá guiar el proceso de planeamiento dentro de los parámetros que establece el Director de Educación.

No debe confundirse con la orientación del J Un que se expresará en el PEU.

- 4) Pautas para la asignación presupuestaria.
- 5) Exigencias educativas impuestas en la Directiva de Educación Particular de las GGUU.
- 6) Otras exigencias educativas impuestas en documentos varios, tales como:

- a) Planes de materia de instrucción de soldados.
 - b) Directivas de cursos de personal de cuadros que realiza cursos.
 - c) Directivas de torneos, ejercicios y otras actividades vinculadas a la instrucción y el adiestramiento.
- b. Análisis de los factores que conforman la situación
- 1) Descripción de elementos educativos

En un primer momento se describirán los distintos elementos estrictamente educativos que conforman la dimensión curricular (Art 7.003 e. 5)). Los elementos considerados serán principalmente los siguientes:

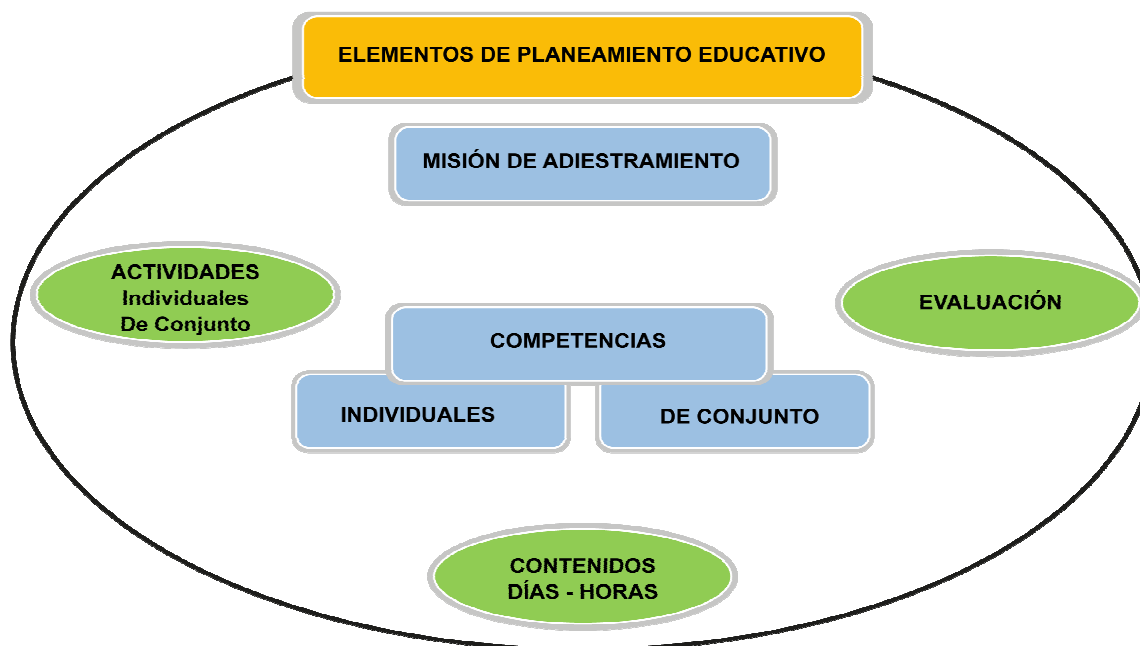


Figura 6 – VII: Elementos del planeamiento de la educación operacional.

- a) La misión guiará la instrucción y el adiestramiento de la unidad.
- b) Las competencias resultarán en las actividades, tareas y procedimientos que materialicen el desempeño eficaz de individuos y conjuntos en el marco de una situación de aprendizaje planteada.
- c) Los contenidos estarán siempre remitidos a la doctrina vigente la Fuerza, la que deberá estar vinculada en toda circunstancia a las competencias a desarrollar. No se considerarán contenidos aislados sin su correspondiente articulación en competencias.
- d) Las estrategias de enseñanza y evaluación también estarán presentes para conformar la situación de aprendizaje y el escenario en el que se manifestarán las competencias individuales y de conjunto.

Estos elementos que conforman el núcleo del problema educativo (dimensión curricular) deben entenderse a través de una metodología implementada en la Fuerza para sus elementos operativos.

PSEO (Proceso de Sistematización de la Educación Operacional)

El Ejército Argentino desarrolla una metodología particular para sistematizar el planeamiento, la ejecución y la evaluación de la educación operacional, ya que del eficiente desarrollo de las acciones educativas de instrucción y adiestramiento se desprenderá el cumplimiento de la misión principal de la Fuerza.

Esta metodología de sistematización denominado PSEO (Proceso de Sistematización de la Educación Operacional) busca que todas las organizaciones de la Fuerza Operativa y los individuos se instruyan y adiestran conforme a estándares establecidos en el marco de la libertad de acción que ejerce el jefe de unidad como

Director de Educación, orientado por la misión de adiestramiento.

El PSEO se apoyará en las siguientes partes:

PSEO

1. Se apoya en el concepto general de "educación por competencias".
2. A partir de una misión de adiestramiento impuesta, se desagrega de lo general a lo particular, conforme lo determina el Director de Educación, en:

OPERACIONES TÁCTICAS - ACTIVIDADES - TAREAS - PROCEDIMIENTOS

O

FUNCIONES - ACTIVIDADES - TAREAS - PROCEDIMIENTOS

- a. La utilización de una u otra forma de desagregación dependerá del tipo de Unidad a adiestrar.
 - b. También podrá utilizarse otro mecanismo conforme lo estipulen oportunamente las directivas correspondientes.
 - c. La información resultante se volcará en Tablas de Educación a confeccionar en el Nivel II y III (1).
3. En el planeamiento educativo se seleccionan aquellas actividades y tareas esenciales que serán motivo de adiestramiento en el año calendario (en esta selección intervienen todos los considerandos de la apreciación de situación).
 4. A partir de la selección resultante se articulan todos los procesos educativos: la educación operacional de la tropa (EOT), la educación operacional de los cuadros (EOC), el adiestramiento operacional de los conjuntos (AOC), particularizando detalles tales como las clases de oficiales, las salidas al terreno, los objetos de ejercicios a impartir, etc.
 5. La ejecución educativa buscará el desarrollo de aquellas competencias individuales y colectivas que han sido identificadas como actividades, tareas y procedimientos.
 6. La educación conforme a estándares deberá evidenciar la evolución profesional de individuos y organizaciones.
 7. La evaluación permitirá constatar el logro de las competencias, conforme a los estándares establecidos con el fin de certificar su eficacia táctica y técnica.

Figura 7 – VII: Criterios rectores del PSEO

(1) El Ejército Argentino produce y actualiza periódicamente sus Tablas de educación para asegurar que sus individuos y organizaciones obtengan un desempeño eficaz conforme a estándares fijados en el máximo nivel de la Fuerza (centralización).

- (2) Las Tablas de educación proporcionan la base curricular para el adiestramiento y la instrucción. A partir de la selección de las tareas esenciales por parte del Director de Educación, la Unidad podrá seguir un plan de educación (descentralización)
- (3) Esta selección de tareas debe realizarse en todos los niveles Unidad, Subunidad y Sección. En tal sentido, será fundamental la participación de la plana mayor, jefes de subunidades e instructores.
- (4) El adiestramiento de las GGUU estará regido por estos mismos criterios y normas, juntamente con los que eventualmente impongan sus Directores de Educación.
- (5) En el Anexo 13 se desarrollan otras Generalidades del PSEO

TÉRMINOS PARTICULARES DE USO EN EL PSEO

ACTIVIDAD: Es la acción concreta y específica que conduce a la realización de una meta.

TAREA: Es cualquier acción o trabajo que se realiza como parte del cumplimiento de una actividad.

PROCEDIMIENTOS: Son la descripción ordenada y exhaustiva de los pasos de una tarea, integrando un conjunto de técnicas de empleo en relación con una tarea principal que incumbe a un individuo o elemento.

Figura 8 – VII: Terminología propia del PSEO

2) Descripción de factores de la situación

En un segundo momento se obtendrán conclusiones referidos a dichos elementos, en particular en la influencia que ejercen entre sí y con otros factores internos y externos, tales como:

a) Tiempo:

Se profundizarán los estudios del factor tiempo abordado en el análisis de la misión.

b) Espacio:

Incluye el ambiente geográfico y los espacios necesarios involucrados en la ejecución educativa.

c) La Unidad:

Su ubicación, historia, nivel de adiestramiento y otras particularidades que favorezcan o condicionen la educación operacional.

d) Los educadores

Aquí interviene la consideración de la cantidad, disponibilidad, experiencia y tiempo de permanencia en la Unidad de oficiales y suboficiales. Estos serán quienes desarrollarán las acciones educativas instrucción y adiestramiento.

Deberán considerarse las siguientes responsabilidades:

RESPONSABILIDADES EN LAS ACCIONES EDUCATIVAS

1. Jefe de Unidad: será el Director de Educación de la Unidad.
2. 2do Jefe: será el responsable directo de la instrucción de los oficiales de la Unidad.
3. Jefes de Subunidad: serán los responsables del adiestramiento de sus organizaciones.
4. Oficiales subalternos: serán los principales educadores de la Unidad. Como tales, conducirán el adiestramiento de las secciones. Para con los suboficiales, serán los educadores de los educadores. (1)
5. Suboficiales: serán los responsables de la instrucción individual, tanto de los soldados como de los suboficiales más jóvenes, responsabilidad que le cabe al personal de mayor experiencia. (1)

En tal sentido, desempeñarán roles de instructores y subinstructores.

LOS SUBOFICIALES SON LOS RESPONSABLES DE LA INSTRUCCIÓN INDIVIDUAL DE LA UNIDAD.

El Oficial de Operaciones tiene la responsabilidad de la Plana Mayor sobre la educación. En tal sentido es responsable de articular todas las funciones precedentes para alcanzar la excelencia de la educación operacional de la Unidad.

Figura 9 – VII: Responsabilidades en las acciones educativas.

- (1) Los planes de carrera vigentes en la Fuerza permiten asignar nuevas responsabilidades al personal de oficiales y suboficiales conforme al perfil que ya poseen y que deben ejercer plenamente, situación que jerarquiza ambas categorías y contribuye a la motivación y superación del plantel educadores de la unidad.

e) Los educandos.

Se analizarán las características de los educandos entendidos como individuos y como conjuntos. En tal sentido serán objeto de distintas acciones educativas, pero perfectamente vinculadas.

La premisa a tener en cuenta será que la eficacia de los conjuntos se apoyará en la capacitación de los individuos.

En la unidad deberán considerarse las siguientes actividades:

- (1) Educación operacional de la tropa (EOT): se orientará curricularmente en los planes de materia que corresponden a los distintos ciclos de capacitación.
- (2) Educación operacional de los cuadros (EOC): se orientará según los perfiles operativos establecidos y las competencias a desarrollar establecidas en las tablas de educación.
- (3) Adiestramiento operacional de los conjuntos (AOC): se orientará según las misiones de adiestramiento de la Unidad y las tareas esenciales determinadas en el planeamiento.

f) Los recursos.

Incluye describir la consideración sobre los recursos humanos, materiales y financieros que facilitarán o condicionarán el desarrollo de la educación operacional.

g) La tecnología.

La educación operacional moderna, que motive y avance hacia el futuro deberá estar atravesada por recursos tecnológicos propios de la era de la información.

Aún en situaciones educativas disímiles, en guarniciones lejanas o unidades aisladas, el factor tecnológico no podrá estar ausente en la consideración.

h) El estado del arte, evolución y tendencias de la educación operacional.

Conforme a las orientaciones recibidas y dentro del marco doctrinario el entendimiento de la educación operacional en el marco las experiencias de la historia militar, la evolución y la comprensión de conflictos actuales, reales y potenciales no podrán estar ausentes a riesgo de estar adiestrando para situaciones superadas. Toda acción educativa se orienta al futuro.

Estructura curricular

El año militar se organizará conforme a la estructura que se señala en la Figura 10 – VII siguiente, en las etapas y subetapas correspondientes. Desde el nivel III se determinarán las pautas a lograr y el tiempo asignado para adiestramiento en guarnición y en el terreno, que será repartido entre EOT, EOC y AOC, según se desarrolla en los Art(s) 7.014, 7.017 y Cap VIII Art(s) 8.003 a 8.009.



Figura 10-VII: Estructura del año militar

3) Conclusiones de la apreciación de situación

Podrán concretarse a través de una matriz FODA o simplemente expresarlas en términos de factores de fuerza y debilidad.

Podrán desarrollarse a través de las distintas áreas de la conducción (personal, inteligencia, operaciones, materiales, finanzas) o de las dimensiones de la gestión educativa (institucional, administrativa, pedagógica, curricular, comunitaria y evaluativa) Art 7.003 e.

Las principales conclusiones podrán comprender aspectos tales como:

- a) Ajustes a las organizaciones educativas o distribución del personal.
- b) Determinación de las tareas esenciales a instruir.
- c) Complementación del adiestramiento e instrucción de la Unidad con otras exigencias educativas impuestas.
- d) Complementación de la educación operacional de la unidad con otras exigencias del servicio.
- e) Mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.
- f) Grado de empleo de la tecnología en la educación operacional.

- g) Formas de incrementar los resultados obtenidos en anteriores ciclos de adiestramiento.

7.007. Decisión

Es parte de la primera etapa de la metodología. Este paso es equiparable a la resolución en todo método de planeamiento.

La resolución a adoptar afectará y comprometerá todo el año militar, los recursos y el empleo del personal. En tal sentido este paso estará precedido por:

- a. Las conclusiones de los miembros de la plana mayor respecto a la capacidad de apoyar el ciclo de adiestramiento a ejecutar, desde sus respectivas áreas de la conducción.
- b. Las proposiciones del oficial de operaciones respecto a una idea o concepción educativa para cumplir con la misión de adiestramiento.

La proposición debe comprender la integración de las tareas esenciales vinculadas con las otras exigencias de la Unidad. En tal sentido, la proposición deberá dar respuesta a:

- 1) Progresión de las tareas esenciales del AOC durante el año militar.
 - 2) Integración y complementación de la EOT y EOC en el adiestramiento.
 - 3) Secuencia del programa de ejercicios.
 - 4) Otras exigencias educativas impuestas.
 - 5) Otras exigencias del servicio.
- c. La resolución: Podrá ratificar o rectificar parcial o totalmente lo expresado en la proposición, entendiendo que a partir de la resolución se adoptarán las previsiones para implementar las acciones correspondientes.

Los documentos educativos claros y sencillos serán la expresión de esa decisión.

La resolución debe ser acompañada de un concepto gráfico de la educación, el cual podrá adquirir distintas expresiones, desde formas muy similares a un concepto de la operación (como los empleados en cualquier planeamiento) hasta un modelo de mapa conceptual que sintetice los aspectos esenciales.

Cualquiera sea la forma de representación, lo importante es que pueda visualizarse un planeamiento y un concepto de la educación operacional tal cual como la concibe el Director de la Educación, integrando las exigencias principales junto con otras complementarias.

Esta graficación luego se incorporará a los documentos correspondientes, en el caso del PEU, un Anexo de la Parte II. Ver ANEXO 14 Concepto gráfico de la Educación Operacional.

Una programación esquemática en el marco de la estructura del año militar completará la resolución. Ver Anexo 15 Estructura del Año militar y programación esquemática.

7.008. El completamiento y revisión de los estudios

Esta etapa incluirá la profundización de algunos análisis y la realización de otros estudios complementarios, para lograr la plena implementación del plan diseñado, incluyendo:

- a. El ajuste en la organización educativa.
- b. La revisión de los procesos que desarrolla la unidad.
- c. La coordinación de las acciones para facilitar el desarrollo del proceso educativo.
- d. Las pautas para la dirección y la supervisión.

7.009. Elaboración de los documentos de difusión

Esta etapa incluirá la expresión clara, sencilla y articulada de las decisiones educativas. Los documentos se tratarán en la Sec. III siguiente.

7.010. Supervisión

La supervisión será la etapa del ciclo de gestión que se materializará en la evaluación, la que a partir de la obtención de elementos de juicio determinados, contribuirá a la toma de decisiones, para retroalimentar nuevamente el ciclo.

La supervisión relacionada con la ejecución se tratará en el Cap. VIII siguiente y con la evaluación en el Cap. IX.

SECCIÓN III**DOCUMENTOS DE DIFUSIÓN**

Finalizado el planeamiento de las acciones educativas de la educación operacional, el Director de Educación dará a conocer sus decisiones a través de documentos de difusión.

7.011. Documentos de planeamiento de las acciones educativas

- a. Directiva Educación Particular (DEP) de las GGUU.
- b. Programa de Educación de la Unidad (PEU).
- c. Según los plazos, estos documentos se concretarán en:
 - 1) Mediano plazo
 - DEP
 - PEU – Parte I
 - 2) Corto plazo
 - Pautas complementarias a la DEP
 - PEU – Parte II

7.012. Secuencia de trabajo

- a. El Director de Educación, según el nivel de comando considerado, recibirá el documento educativo del nivel superior y lo incorporará asumiendo sus exigencias y objetivos como lineamientos rectores.

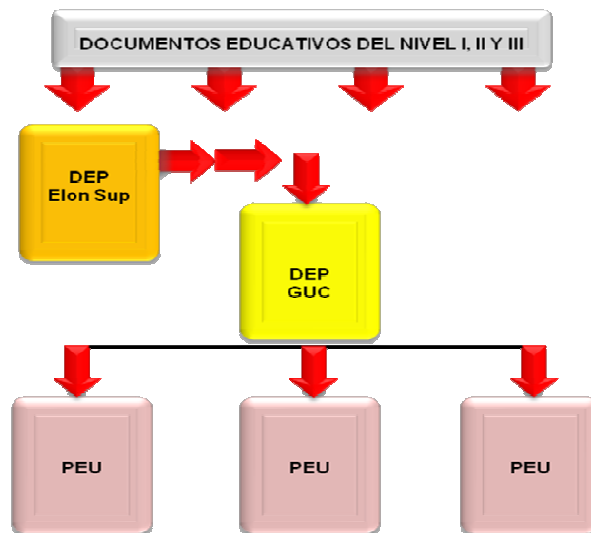


Figura 11 – VII: Secuencia de documentos curriculares de la educación operacional.

- b. Siguiendo la metodología de planeamiento desarrollada en la Sec. II precedente, se utilizará la DEP del escalón superior para elaborar la propia DEP o PEU, según corresponda.
- c. La DEP y el PEU constituyen los documentos curriculares de la Educación Operacional. Los documentos del proceso enseñanza aprendizaje se tratan en el RFP - 51 - 03 "Didáctica Especial Militar".

SECCIÓN IV

DIRECTIVA DE EDUCACIÓN PARTICULAR (DEP)

7.013. Conceptos generales

- a. La Directiva de Educación Particular será elaborada por los Comandos de Grandes Unidades.
- b. Tendrá por finalidad orientar el desarrollo de la educación operacional de los comandos y/o elementos dependientes de la GU en el mediano plazo, asegurando la continuidad de la misma durante el quinquenio.
- c. La Directiva de Educación Particular (DEP) será elaborada sobre la base del Subplan de Educación Operacional del PGEE emitido por el nivel II y por las Directivas de Educación Operacional del nivel III.
- d. Su denominación será "Directiva de Educación Operacional de (GU xxxx) Nro..... (Para la Educación Operacional de Cuadros, Tropa y Conjuntos – Años 20xx /20xx)".
- e. Anualmente será ajustada con instrucciones del corto plazo mediante un documento parcial denominado "Pautas Complementarias a la Directiva" al término de cada año militar, la que comprenderán básicamente tres aspectos:
 - Ajustes surgidos del proceso de retroalimentación de la educación en el Ejército que involucra a todos los niveles y que, luego de la recurrencia se ordena desde el nivel I (RFD - 51 - 01 Cap. II Art 2.014 Oportunidad de difusión de los documentos educativos y su actualización).
 - Precisiones propias del año militar, referidas a exigencias particulares de la educación operacional y otras vinculadas con la asignación de recursos, tales como asignación de combustible, munición, etc.
 - Bases para la programación de la Educación Operacional.
- f. Las Bases para la programación, que serán impartidas centralizadamente por el nivel III correspondiente, proporcionarán las precisiones en cantidad de días y horas para programar la educación operacional (ver Art 7.017).
- g. Estará conformado por dos partes:
 - Parte I: "Aspectos generales"
 - Parte II: "Pautas Complementarias"

7.014. DEP – Parte I (Aspectos generales)

A continuación se expresarán a modo de ejemplo y con carácter orientador, los aspectos que podrá contener la DEP de los Comandos de GGUU. Se confeccionará por capítulos, lo cual facilitará su ajuste o reemplazo en caso necesario.

DEP Parte I (Aspectos Generales)

Introducción

Capítulo I: Aspectos generales de la educación.

Capítulo II: Aspectos generales de la educación operacional de la GU.

Capítulo III: Aspectos particulares de la educación operacional de la GU.

Capítulo IV: La educación operacional de los cuadros (EOC).

Capítulo V: La educación operacional de la tropa (EOT).

Capítulo VI: El adiestramiento operacional de los conjuntos (AOC).

Capítulo VII: Exigencias particulares.

Capítulo VIII: Requerimientos e informes.

Capítulo IX: Instrucciones de coordinación.

Distribuidor.

Rectificaciones a introducir durante su vigencia.

Figura 12 – VII: Contenido de la elaboración de la DEP – Parte I

a. Introducción

Contendrá la finalidad, alcances y vigencia de la directiva, como así también los aspectos más importantes que el Comandante considere remarcar.

b. Aspectos generales de la educación.

1) Contendrá:

- Misión de gestión educativa de la GU.
- Síntesis de los aspectos rectores ordenados por el nivel II en el Subplan de Educación Operacional y directivas derivadas del nivel III.
- Aspectos que condicionarán la educación operacional.

2) Podrá incluir otros aspectos del nivel III que se considere de interés para el desarrollo de la educación operacional.

c. Aspectos generales de la educación operacional de la GU.

- 1) La misión de la Fuerza.
- 2) Las finalidades de la educación operacional.
- 3) Los objetivos educativos de la educación operacional.
- 4) Pautas para la programación, ejecución y evaluación de la educación operacional.
- 5) Requerimientos e informes.
- 6) Instrucciones de coordinación.

d. Aspectos particulares de la educación operacional de la GU.

1) Pautas para el planeamiento y programación.

Las pautas para el planeamiento y la programación deberán contener la estructura modelo del año militar, la asignación de tiempos y todo otro dato que facilite la actividad a los elementos dependientes.

Se deberá mantener el concepto de planeamiento centralizado, programación descentralizada y ejecución con libertad de acción por parte de los jefes de elemento.

2) Pautas para la ejecución.

Contendrán las recomendaciones para el desarrollo de la educación operacional en la GU, especificando aquellos aspectos de interés que afecten a la educación por cada uno de los campos de la conducción, por tipo de elementos u otros ejes de trabajo.

3) Pautas para la evaluación.

Se incluirán criterios referido a los estándares a alcanzar o eventualmente la imposición de tablas de educación con las que desarrollar la evaluación.

e. La educación operacional de los cuadros (EOC)

1) Finalidad.

2) Objetivo.

3) Aspectos a tener en cuenta en el planeamiento.

4) Exigencias.

a) Capacitación general.

b) Capacitación específica.

5) Clases de trabajos a desarrollar.

a) Ejercicios.

b) Táctica y técnica del arma, especialidad, tropa técnica o servicio.

c) Trabajos de gabinete.

d) Excursión y viajes.

e) Ejercicios de destreza.

f) Cursillos.

6) Capacitación de las reservas.

f. La educación operacional de la tropa (EOT).

1) Finalidad.

2) Objetivo.

3) Aspectos a considerar en el planeamiento.

4) Objetivos generales y particulares para cada ciclo de capacitación.

g. El adiestramiento operacional de los conjuntos (AOC).

1) Finalidad.

- 2) Objetivos.
- 3) Aspectos a considerar en el planeamiento.
- 4) Exigencias a desarrollar.
 - a) Elementos operacionales.
 - b) Elementos no operacionales
- h. Evaluación de la educación operacional.
 - 1) Pautas generales a considerar para la evaluación.
 - 2) Pautas particulares a considerar para la evaluación:
 - a) Evaluación de los cuadros.
 - b) Evaluación de la tropa.
 - c) Evaluación de los conjuntos.
- i. Requerimientos e informes.
 - 1) Requerimientos de apoyo aéreo y espacio aéreo para tiro y otras actividades.
 - 2) Informes y documentación a elevar.
- j. Instrucciones de coordinación.
 - 1) Términos.
 - 2) Documentación rectora.
 - a) Reglamentos.
 - b) Directivas y órdenes.
 - c) Otras publicaciones.
 - 3) Ceremonias, feriados y conmemoraciones nacionales y militares.
 - 4) Concursos y campeonatos.

7.015. DEP – Parte II (Pautas Complementarias)

- a. Se elaborará anualmente en base a los documentos educativos del nivel superior.

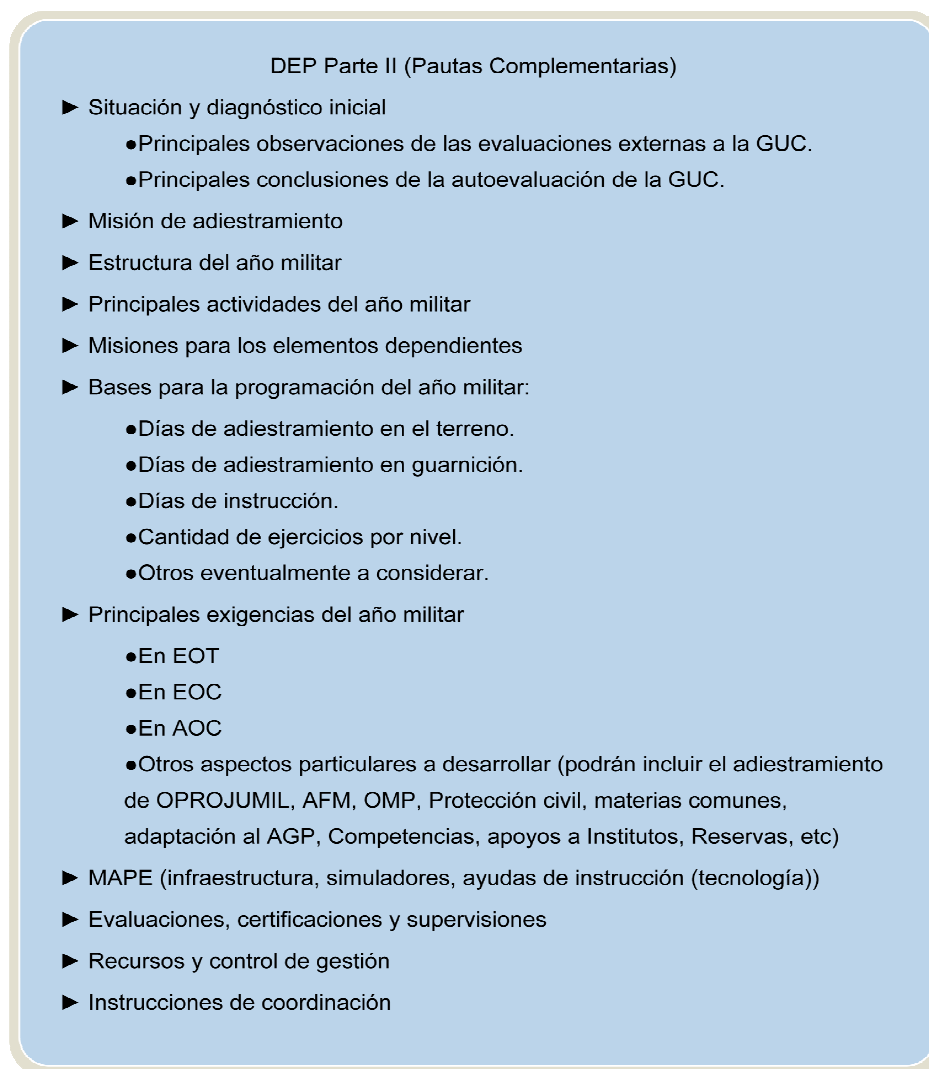


Figura 13 – VII: Contenido de la elaboración de la DEP – Parte II (Pautas Complementarias)

SECCIÓN V

PROGRAMA DE EDUCACIÓN DE LA UNIDAD (PEU)

7.016. Conceptos generales

- a. El Programa de Educación de la Unidad (PEU) concretará y regulará en fechas y tiempos los objetivos y las exigencias de educación operacional que deberá satisfacer la organización en su conjunto y el personal de las distintas categorías de un comando, unidad, etc, durante el año militar, correlacionadas con otras exigencias del servicio.
- b. Se mantendrá la designación de PEU en toda la Fuerza, a fin de no diversificar la denominación, a pesar de que corresponda a distintos tipos de elementos, tales como comandos, institutos, escuelas, unidades, subunidades independientes, organismos, etc.
- c. El PEU lo emitirá cada elemento del Ejército sobre la base de las misiones impuestas y la Directiva de Educación Particular del nivel superior.
- d. Será elaborado por todos los elementos de la Fuerza Operativa (FO) como por aquellos dependientes de la Fuerza de Sostenimiento (FS).

- e. Tendrá por finalidad definir los lineamientos generales para la educación de la Unidad (o equivalente) en el mediano plazo e impartir las órdenes particulares para la instrucción y el adiestramiento anual, en concordancia con el resto de las exigencias del servicio.
- f. Estará conformado por dos partes:
 - Parte I: "Aspectos generales"
 - Parte II: "Programa anual de actividades" (PAA)
- g. Los elementos de la FS y organizaciones educativas de la DGE normalmente sólo elaborarán el PAA.

7.017. PEU – Parte I (Aspectos generales)

- a. Se elaborará para el mediano plazo.
- b. Se basará en las pautas establecidas por la Directiva de Educación que emita el nivel superior, quién deberá ser la instancia de aprobación.
- c. Los ajustes anuales que correspondan, se implementarán en la Parte II.
- d. Deberá hacer referencia a todos los documentos de mediano plazo que orientarán la educación de corto plazo, ejemplo: Planes de Materias de los Ciclos de educación para soldados.
- e. Una guía para elaborar su contenido se encuentra en el ANEXO 16.

7.018. PEU – Parte II (Programa anual de actividades)

- a. Se elaborará anualmente.
- b. Se basará en las órdenes particulares impartidas por el escalón superior para el año militar y los aspectos generales establecidos en la Parte I del mismo PEU.

BASES PARA LA PROGRAMACIÓN EN EL PEU

1. El planeamiento educativo realizado por el J Un y su PI My será la principal base para la programación del PEU; de allí surgirán la síntesis de las exigencias impuestas, las capacidades a desarrollar por la Unidad y las principales resoluciones adoptadas (Sec II).
2. El Oficial de Operaciones utilizará las "Bases para la programación de la Educación Operacional", difundida por los órganos correspondientes a través de la cadena de comando. Allí se establecerán los estándares a alcanzar, mediante indicadores tales como:
 - ▶ Días de adiestramiento en el terreno.
 - ▶ Días de adiestramiento en guarnición.
 - ▶ Días de instrucción.
 - ▶ Cantidad de ejercicios por nivel.
 - ▶ Otros eventualmente a considerar.
 - a. Días de adiestramiento en el terreno: constituirá un parámetro objetivo del tiempo para que los distintos elementos operativos se adiestren en el terreno, normalmente sobre el final de cada subetapa de educación operacional.
 - b. Cantidad de Ejercicios por nivel: constituye un parámetro vinculado al anterior, pero no necesariamente idéntico.

c. Días de adiestramiento en guarnición: permite establecer bases reales para la práctica de conjuntos y ejercicios en guarnición, que constituirán la base para alcanzar los estándares requeridos antes de las salidas al terreno y eventualmente certificar fracciones.

d. Días de instrucción: permite establecer bases realistas para la programación de la EOT y EOC a lo largo del año militar.

DÍAS DE INSTRUCCIÓN	DÍAS DE ADIESTRAMIENTO EN GUARNICIÓN	DÍAS DE TERRENO CANTIDAD DE EJERCICIOS POR NIVEL		OTROS DÍAS DE ADIESTRAMIENTO EN EL TERRENO
97 días (a programar entre EOT y EOC)	70 días	NIVEL	TOTAL DE DÍAS	Ídem días de terreno Observaciones
		25 sec = 1 día (sin Racto)	25 días	GUC Aerot: 5 días adaptación. GGUUC M: 3 días de adiestramiento estival y 2 días de adiestramiento invernal. GUC Mte: 3 días de adaptación. GGUUC Mec y BI: 1 día adaptación medios Mec y BI.
		6 Subun = 2 días Un Nro 1 = 3 días Un Nro 2 = 4 días GUC= 6 días	12 días 3 días 4 días 6 días	
97 DÍAS	70 DÍAS	...	50 DÍAS	...
TOTAL				207 DÍAS

Figura 14 – VII: Bases para la programación en el PEU

- Las bases para la educación operacional proporcionarán las pautas curriculares ciertas y concretas para la elaboración del PEU y más importante aún, para que los jefes de subunidad y jefes de sección puedan anticipar y preparar una educación operacional de calidad.
- Todas las actividades de la Unidad son concurrentes a la educación operacional, que constituye la razón de ser, pero no son educación operacional, en razón que las actividades de educación requieren previsiones curriculares y técnicas específicas de ejecución, en tal sentido:
Las ceremonias y desfiles, las visitas e inspecciones, el mantenimiento ejecutivo y el mantenimiento de la Unidad, las tareas de la plana mayor y otras actividades logísticas, no se computarán como educación operacional, contribuirán a esta a través de la educación asistemática.
- Por lo expresado en el punto precedente y en el cuadro de ejemplo, debe abandonarse la práctica de computar automáticamente 40Hs semanales, ya que no se corresponden con ninguna información curricular de base (en el ejemplo del cuadro, se programará sobre la base de 720Hs de educación operacional (90 días en total x 8Hs)).
- Los días de educación operacional tanto en guarnición como en el terreno computarán 8Hs. Para el caso del terreno, este cómputo de horas será solo referencial, ya que se aprovecharán al máximo en jornadas extendidas y continuas tratando de representar condiciones reales de esfuerzo, desgaste y agotamiento.
- Los días de terreno deben computar un 10% de actividades nocturnas, que se computarán aparte.

8. El NIB, NIA, los Cursillos a nivel GUC, el período de mantenimiento y licencia no entran dentro de las previsiones curriculares de la Unidad, son actividades educativas "cerradas" con horas y exigencias particulares a cumplir.
9. En cambio, el MOTE, los alistamientos, los cursillos a nivel Unidad, la instrucción de primeros auxilios, las clases obligatorias para cuadros y soldados, las marchas a pie, motorizadas o con ganado, la instrucción de protección civil, los ejercicios y todas las demás deben programarse dentro de los días asignados en las "bases para la educación operacional".
10. Estas bases podrán ser incrementadas en cada Unidad para lograr desarrollar mayor cantidad de días en la educación operacional, lo cual deberá ser establecido convenientemente en el PEU por el S-3 y en los PEP por parte de los jefes de subunidades, en tanto y en cuanto este incremento no signifique menoscabar la calidad educativa, que es el requisito para cumplir con una educación realista y motivadora que contribuya a la capacidad operacional de la Unidad.
11. Las "Bases para la programación de la Educación Operacional" constituirán el fundamento del cálculo para la presupuestación, en cumplimiento de la premisa que **no hay educación sin recursos para la educación.**

- c. Se elevará para su aprobación, al escalón superior, antes del 01 de diciembre del año anterior al programado. En aquellos casos en los que no se reciba comunicación de alguna observación a lo programado dentro de los veinte días próximos a la misma se considerará en vigencia.
- d. El nivel III responsable de la Educación Operacional, impondrá centralizadamente para toda la Fuerza la cantidad de días que constituyen la base del planeamiento curricular del PEU y por consiguiente aquello que será de cumplimiento efectivo, bajo el criterio:

La educación operacional de calidad significará más que la cantidad de educación.

- e. Contendrá el cronograma de todas las actividades a realizarse durante el año militar.
- f. La orientación del Jefe de Unidad:
 - 1) Será agregada como Anexo al PAA y no se elevará para su aprobación con el resto del documento.
 - 2) La confeccionará el Jefe que esté a cargo el año de desarrollo del PAA, por lo tanto puede ser que un Jefe realice el PAA y otro la orientación (caso de relevo de Jefes de Unidades por nombramiento).
 - 3) Permitirá orientar la programación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, a realizar por los instructores o subinstructores.
 - 4) Su contenido tendrá características de una orden de cumplimiento obligatorio para el año en vigencia. En el ANEXO 17 se presenta un ejemplo para la elaboración del PEU y en el Anexo 18 una guía para la gestión educativa del Oficial de Operaciones.
- g. Las Subunidades / Unidades de apoyo, orgánicas de los Institutos, que cuenten con personal de Cuadros y Tropa, programarán sus actividades con el formato de PEU.
- h. Las Unidades u Organismos que desarrollen cursos bajo control del DGE deberán confeccionar los aspectos del PAA que sean pertinentes para los cursos a desarrollar, a los efectos de ser agregados en el Programa de Educación de la Unidad (en el apartado Cursos).
- i. Sus tapas serán de color rojo y la clasificación de seguridad será para la Parte I "Reservado" y para la Parte II "Público Militar".

CAPÍTULO VIII

EJECUCIÓN DE INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO

SECCIÓN I

CONCEPTOS GENERALES

8.001. La ejecución de la instrucción y el adiestramiento

Estas acciones educativas, que son desarrolladas por la Fuerza Operativa como núcleo del Ejército Argentino, implican, para los responsables de la educación operacional, una eficiente y amplia gestión educativa, para lograr sus propósitos, a la vez la necesidad de delegar la tarea didáctica en instructores capacitados y motivados.

Quienes tienen la responsabilidad de conducir la educación operacional, básicamente deben proporcionar al sistema tres elementos:

- Previsión.
- Normas simples.
- Recursos.

a. Previsión.

Es la resultante del planeamiento y la programación. Otorgará a los protagonistas de la fase ejecución las condiciones apropiadas para iniciar la instrucción y el adiestramiento.

Esta previsión otorgará los tiempos (entendidos como una oportunidad, una distribución adecuada y una progresión), los espacios, los recursos, la tecnología, la infraestructura y la preparación para una ejecución de calidad.

Las condiciones apropiadas implican, además, iniciar donde terminó la etapa de capacitación anterior, como parte de un proceso de mejora continua, que no repite, sino que evoluciona, aspecto fundamental para instruir y adiestrar para la victoria.

b. Normas simples

La ejecución implica el desarrollo de numerosas actividades que en los ámbitos militares deben ser cumplidos por cientos y miles de individuos (tanto educandos como educadores; soldados, suboficiales y oficiales; personal jerárquico, administrativo y logístico; entre otros).

Las normas simples destinadas a organizar y facilitar las tareas contribuirán en gran medida a lograr los propósitos fijados en el planeamiento. Por el contrario, los excesos administrativos, destinados a producir documentos extensos, informes que no se pueden explotar o partes y mensajes producidos por la mera costumbre, atentarán contra la finalidad de la instrucción y el adiestramiento.

Los responsables de la educación operacional deben revisar permanentemente los procesos y funciones que deben cumplir prioritariamente los jefes de subunidades e instructores y que se desarrollan dentro de sus organizaciones para determinar la vigencia y validez de los mismos, mejorándolos y simplificándolos en las oportunidades necesarias.

c. Recursos

La educación operacional necesariamente implica costos, los que normalmente son elevados dados la cantidad de individuos y organizaciones que participan como así también la magnitud de los medios involucrados y los tiempos y espacios considerados.

La disponibilidad de los recursos y su uso eficiente serán indispensables para obtener una Fuerza adiestrada en condiciones de satisfacer requerimientos operativos impuestos en el marco de la acción militar conjunta como parte del componente militar del sistema de Defensa Nacional.

Los Directores de Educación y los Oficiales de Operaciones serán los responsables de la ejecución integral de la educación operacional en el nivel IV, según se trata en este capítulo, en tanto que aquellos aspectos propios del proceso enseñanza aprendizaje se desarrollan en el RFP - 51 - 03 "Didáctica Especial Militar". Esta delimitación de responsabilidades será esencial para evitar que distintos niveles de decisión converjan en el ámbito didáctico descuidando sus propias responsabilidades y coartando la necesaria libertad de acción de los ejecutores.

8.002. Ejecución de las previsiones pedagógicas y curriculares

- a. Los responsables de la gestión de la educación operacional tendrán como guías a la misión, los perfiles y las competencias como ejes ordenadores durante la ejecución educativa.
- b. Las competencias, como desempeños eficaces a lograr, y los estándares estarán determinados en las Tablas de Educación Operacional (TTEO), que constituirán la base curricular de la instrucción y el adiestramiento (TTI y TTAO, respectivamente).
- c. Las materias al igual que las TTEO son planificadas curricularmente por los niveles II y III de la Fuerza, en forma centralizada. Allí se definen los perfiles y las competencias, junto con los contenidos asociados a estas.

1) EOT

Se organizará pedagógicamente por materias, las que diferirán en su alcance de acuerdo al ciclo que transiten los soldados (Ciclos I a III). Se completarán de acuerdo a la progresión que indiquen las TTI para soldados. En síntesis, la EOT se organizará curricularmente mediante:

- Planes de materias, con sus competencias y contenidos asociados.
- TTI para soldados.

2) EOC

La Instrucción de los cuadros se planificará también, toda vez que se pueda por materia. No siendo esto siempre posible, se programará en base a clases obligatorias y rol de combate. Las técnicas de Cursos, Seminarios y Simposios resultarán particularmente eficaces para la EOC, además de todo lo previsto en la instrucción por rol de combate en el marco de Ejercicios y otras prácticas para cuadros.

Por lo expresado, la norma para la instrucción de los cuadros se orientará al rol de combate y a aquellas competencias genéricas y específicas que corresponden a todo el personal de cuadros de acuerdo a su jerarquía, rol o función, las cuales se obtienen de los Perfiles Profesionales Jerárquicos y Operativos (PPJ y PPO) difundidos por la Fuerza. Además, se completará con las Tablas de Instrucción (TTI). En síntesis, la EOC se organizará curricularmente mediante:

- PPJ y PPO, con sus competencias.
- TTI para cuadros.

3) AOC

El adiestramiento operacional se organizará en torno a las Tablas de Adiestramiento Operacional (TTAO), además se completa con el desarrollo de todas aquellas tareas previstas en las operaciones tácticas, funciones y / o funciones de combate previstas reglamentariamente para la organización. En síntesis, la EOT se organizará curricularmente mediante:

- TTAO.

8.003. La educación operacional durante el año militar

- a. Durante el año militar se desarrollarán las acciones educativas previstas para el logro de las tareas esenciales de adiestramiento y las competencias previstas en cuadros y tropa en el tiempo previsto en las "Bases para la programación de la educación operacional" (Art 7014), incluidas en la Parte II del PEU.

Todo el esfuerzo de la educación se orientará a lograr, en el tiempo asignado, una educación operacional realista, exigente y motivadora. Esto adquiere particular relevancia en los elementos de la Fuerza Operativa, integrados completamente por soldados profesionales, en sus distintas jerarquías, que se nutren con experiencias militares significativas. Estas experiencias las obtienen de una educación de calidad por sobre la cantidad educativa (1).

- (1) Entendida como cantidad de actividades educativas u horas asignadas.
- b. La calidad educativa solo puede lograrse con los recursos apropiados y el tiempo asignado desde los niveles de responsabilidad. En particular, el tiempo de preparación será un factor de determinante. A modo de ejemplos:
- La organización del polígono para una sesión de tiro requiere una adecuada preparación para que el MOTE cumpla con los propósitos y los recursos (munición) sean adecuadamente aprovechados.
 - Una práctica de alistamiento eficientemente preparada con listas de control y aún con prácticas y evaluaciones complementarias de comunicaciones, cartografía, señales de combate y otras, hará valer los esfuerzos y multiplicará los logros de la misma actividad.
- c. La instrucción y el adiestramiento se ejecutarán durante el año militar, a lo largo de dos etapas o períodos:
- Etapa de educación operacional.
 - Etapa de mantenimiento y licencia.
- d. Etapa de educación operacional.
- Será el lapso de tiempo disponible durante el año militar, previsto para realizar prioritariamente la instrucción de cuadros y tropa y el adiestramiento operacional de los conjuntos del elemento.
- Esta etapa, que será la principal del año se organizará en tres subetapas para su mejor aprovechamiento:
- Subetapa de Nivelación y Ajuste.
 - Subetapa de Educación Operacional.
 - Subetapa de Evaluación y Certificación.
- 1) El Director de Educación del elemento deberá identificar en esta etapa todas las actividades, que además de la instrucción y el adiestramiento operacional, desarrollará su elemento.
 - 2) Se debe considerar y programar durante la ejecución, además de la instrucción de cuadros y tropa y del adiestramiento operacional, el tiempo necesario para preparar y/o ejecutar actividades de mantenimiento (de efectos de dotación, infraestructura, etc), visitas e inspecciones de comandos superiores, evaluaciones de los ciclos de la tropa, formaciones y fechas patrias, actividades no operacionales ordenadas por la superioridad, etc.
- e. Etapa de mantenimiento y licencia.
- 1) Serán los lapsos previstos para la licencia ordinaria (anual) y extraordinaria (invernal) del personal de cuadros y tropa, donde se producirán licenciamientos parciales de personal. Durante la licencia ordinaria se realizarán los cambios de destinos que anualmente ordena la Fuerza.
 - 2) Las tareas prioritarias estarán orientadas a los aspectos de seguridad en guarnición, mantenimiento de la aptitud operacional mínima, alistamiento de fracciones y al mantenimiento de los efectos de dotación e infraestructura.
 - 3) Su duración dependerá de lo que al respecto fije la Fuerza.

- 4) En esta etapa se verán limitadas la instrucción y el adiestramiento operacional de los elementos. Las licencias por fracciones podrán facilitar la ejecución de las mismas. De todas maneras, deberá preverse – aunque limitadas- la realización de actividades de educación operacional, tendiente a mantener o recuperar el nivel de instrucción o adiestramiento alcanzado por algunas fracciones menores.

8.004. Subetapa de nivelación y ajuste

- a. Esta subetapa tendrá por finalidad la reorganización del elemento, mediante la asignación o cambio de roles de combate, particularmente de la tropa, con una capacitación inicial que posibilite al elemento iniciar o continuar el adiestramiento operacional.
- b. Se desarrollará cuando los elementos reciban al personal de tropa proveniente del primer ciclo y/o cuando sea necesario. Afectará a todo el personal que cambia de roles de combate, particularmente a los soldados del Ier ciclo que se integran a la unidad y a los del IIdo o eventualmente el IIIer ciclo que deban cambiar de rol.
- c. Tendrá una duración de dos semanas, pudiendo alargarse o acortarse en una semana, según el tipo de unidad o elemento de que se trate.
- d. En ella se procederá a capacitar a la tropa en lo referente al ambiente geográfico (Montaña, Monte, zona desértica, etc) y a las características del elemento (Un I, Un A, Subun C Expl., etc.; incluyendo si es Mec, Bl, Mot, etc.), para los soldados provenientes del Ier ciclo. Para el resto de la tropa lo referente al rol de combate propiamente dicho.
- e. Como parte de este período se procederá a la reorganización del elemento, integrando a la tropa a sus nuevos roles de combate, facilitando a partir de aquí, el desarrollo del adiestramiento operacional.
- f. Se podrá realizar en forma independiente de la subetapa de educación operacional, cuando la cantidad de personal que deba cambiar y/u ocupar los roles de combate sea escasa.
- g. Esta subetapa se repetirá en el año militar tantas veces como incorporaciones haya.

8.005. Subetapa educación operacional

- a. Esta subetapa tendrá por finalidad capacitar a los individuos y organizaciones para un desempeño eficaz en las operaciones militares y otras misiones particulares impuestas.
- b. A los efectos de la programación esta subetapa se podrá dividir en dos tramos, a saber:

1) Primer Tramo:

Abarcará el primer semestre del año, desde el término de la subetapa Nivelación y Ajuste hasta el inicio de la licencia extraordinaria (invernal).

2) Segundo Tramo:

Abarcará el segundo semestre del año militar, desde el término de la licencia extraordinaria invernal hasta el inicio de la subetapa Evaluación y Certificación.

Esta subdivisión tiene como única finalidad permitir que la programación sea flexible, pudiéndose producir en el segundo semestre, los ajustes que sean necesarios, producto de atrasos en la instrucción o adiestramiento operacional, cambios de situación que se pudieran producir, órdenes particulares que impartan los niveles superiores, etc.

8.006. Subetapa de evaluación y certificación

- a. Tendrá por finalidad la evaluación de la capacitación alcanzada por el elemento y el personal componente de la misma.
- b. Tendrá una duración del orden de las dos semanas, determinándose con precisión en las actividades de planeamiento de la Fuerza.
- c. En esta subetapa se procederá a evaluar a las diferentes fracciones del elemento y a éste en su conjunto por parte del nivel de comando superior que se determine, que normalmente será dos niveles por sobre la organización considerada.

- d. Asimismo, también se procederá a evaluar al personal de cuadros y tropa en su rendimiento individual. Los cuadros serán evaluados como conductores de su fracción y los soldados en sus roles de combate.
- e. Los Directores de Educación en su programación educativa o durante el desarrollo del año militar podrán adelantar parte de las evaluaciones para obtener fracciones adiestradas y certificadas tan temprano como sea posible.
- f. Esta subetapa también incluye la elaboración de los informes de autoevaluación de cada organismo y el inicio del planeamiento que finalizará con la elaboración de los documentos correspondientes (PEU y DEP).
- g. Los aspectos referidos a la evaluación de las organizaciones e individual se desarrollarán en el Cap IX del presente reglamento.

SECCIÓN II

DESARROLLO DE LAS ACCIONES EDUCATIVAS

8.007. Educación operacional de la tropa (EOT)

- a. La EOT se apoyará en los planes de materia emitidos centralizadamente desde el nivel III para toda la Fuerza y, adicionalmente, en las TTI (Art 8.002).
- b. Los planes de materia definirán los perfiles y competencias a lograr por los soldados a lo largo de sus ciclos de capacitación.
- c. El desarrollo de la EOT se desarrolla a través de tres ciclos de capacitación, articulados integradamente al plan de carrera de los soldados voluntarios como se desarrolla en los apartados siguientes y en la figura I – VIII.
- d. 1er Ciclo.
 - a) Constituirá el ingreso del ciudadano a la Fuerza y constituirá una de los períodos más determinantes en la vida del soldado.
 - b) A lo largo de las diez semanas previstas, el soldado deberá lograr la adaptación necesaria para su vida en guarnición y en campaña, logrando los estándares fijados por la Fuerza para convertirse en un combatiente.
 - c) Será de vital importancia capacitarlos en los valores institucionales y profesionales que regirán su conducta como integrante del Ejército Argentino, logrando una paulatina pero firme identificación y adhesión a su nuevo entorno.
 - d) La educación en valores será adecuadamente programada y supervisada para lograr las capacidades requeridas.
 - e) El desarrollo de las competencias, permitirá la materialización de las capacidades que serán programadas e integradas a lo largo de distintas materias.

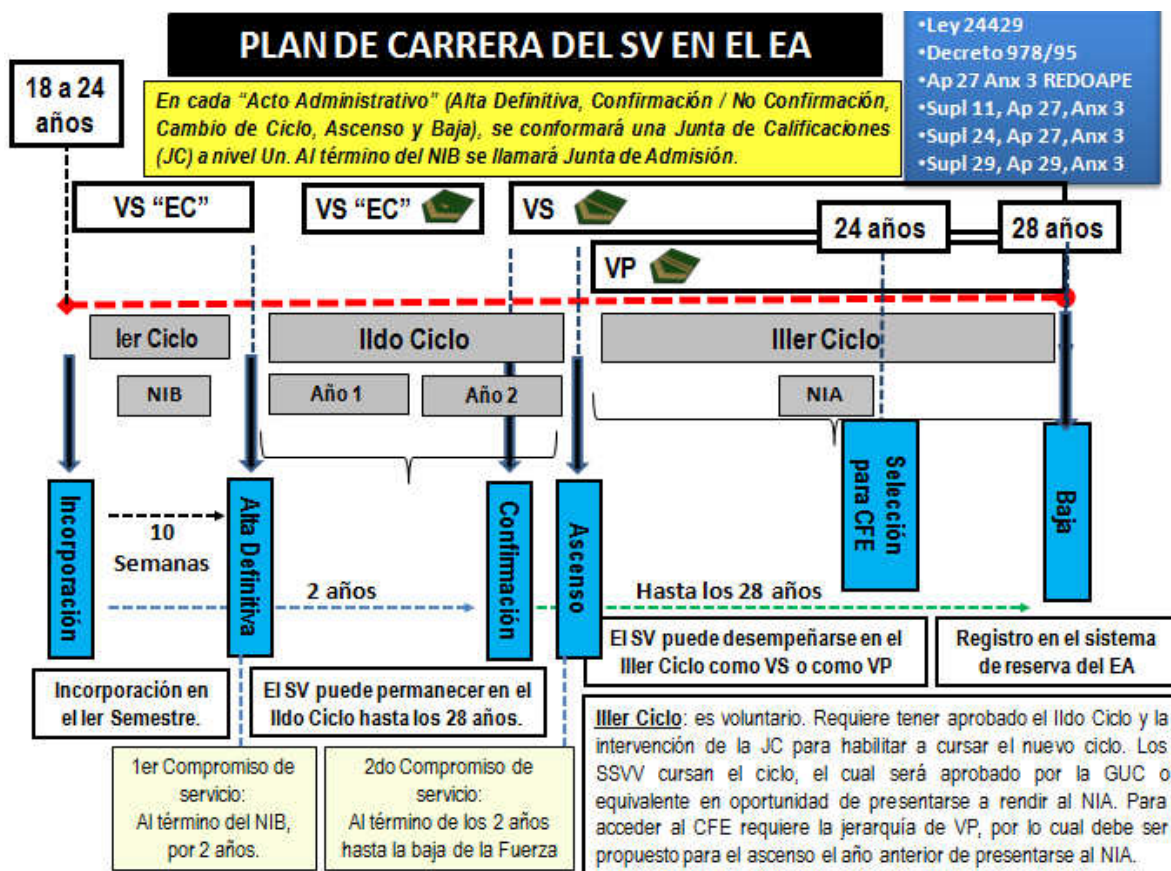


Figura 1-VIII: Ciclos de capacitación de SSVV y su vinculación con el Plan de carrera SMV.

e. IIdo Ciclo.

- a) Este ciclo, normalmente abarcará la mayor parte del tiempo de servicio del soldado ya que estará asociado a su rol de combate. Esta capacitación será la razón de su servicio en el Ejército y la que le permitirá integrarse a su fracción como parte de un sistema mayor.
- b) Para poder desempeñar su rol con eficacia debe alcanzar anualmente los estándares fijados por la Fuerza.

f. Iller Ciclo.

- a) Este ciclo es de carácter voluntario. Responde a necesidades de la Fuerza para:
 - Motivar y alentar la superación de sus integrantes.
 - Contribuir a disponer de reservas calificadas.
 - Completar los efectivos de personal de cuadros a través de la asimilación de los SSVV.
- b) Los responsables educativos a nivel Unidad y los integrantes de la Junta de Calificación que opera en dicho elemento deberán evaluar permanentemente los antecedentes de los SSVV IIdo Ciclo para identificar a aquellos que reúnan las aptitudes para cursar el Iller Ciclo y así iniciar su etapa de preparación que podrá culminar con su incorporación al cuadro de suboficiales del Ejército.

8.008. Educación operacional de los cuadros (EOC)

- a. La EOC se apoyará en los documentos curriculares que cuente la Unidad y en las Tablas de Instrucción Individual, las que orientarán la instrucción de los distintos roles de combate.
- b. La instrucción de los cuadros normalmente comprenderá:

- 2) Clases obligatorias, ordenadas centralizadamente desde el máximo nivel de la Fuerza.
- 3) Instrucción por rol de combate (basado en la doctrina, PPOONN y TTI).
- c. La instrucción de oficiales adicionalmente, podrá abarcar fuentes más diversas que incluyan la Historia Militar, Táctica, Planeamiento, Organización, Educación y Didáctica, lectura de libros, trabajos de investigación y redacción de artículos para publicar, entre otros.
- d. La educación operacional de cuadros hará uso intensivo de clases, cursillos, seminarios, simposios, etc., las que deberán ser establecidas con realismo y previsión en los documentos correspondientes.

8.009. Adiestramiento operacional de los conjuntos

- a. El AOC estará apoyado en las TTAO, las que tendrán una progresión en su desarrollo a partir de la misión de adiestramiento de la Unidad.
- b. Durante la ejecución, la supervisión permanente permitirá comprobar el progreso del adiestramiento y el cumplimiento de los estándares fijados, para así poder retroalimentar el proceso.
- c. El AOC se ejecutará sobre una programación realista establecida en las "Bases para la programación de la educación operacional" incluida en la DEP y en el PEU, la que establecerá el tiempo disponible para desarrollar un adiestramiento exigente y de calidad, con la preparación adecuada para alcanzar los estándares fijados, según se trató en el Cap VII.
- d. A su vez, esta ejecución será evaluada en las oportunidades establecidas para permitir cerrar el ciclo educativo, según se desarrollará en el capítulo IX, de manera tal de asegurar la coherencia de todo el proceso.

CAPÍTULO IX**EVALUACIÓN DE INSTRUCCIÓN Y ADIESTRAMIENTO****SECCIÓN I****CONCEPTOS GENERALES****9.001. Evaluación de instrucción y adiestramiento**

La evaluación es la fase del ciclo de gestión educativa, que permite obtener información, de manera sistemática e integral, para juzgarla de acuerdo con determinados criterios fijados con antelación con la finalidad de elaborar juicios de valor y orientar la toma de decisiones (RFD - 51 – 01).

Para la instrucción y el adiestramiento será la fase que cierra el ciclo desarrollado por las organizaciones educativas de la Fuerza (Cdo GGUU, UU Tac, etc.) y que permitirá certificar el nivel alcanzado por los individuos y conjuntos, a la vez de corregir eventuales desvíos en el sistema y de retroalimentar el ciclo de gestión educativa.

Asimismo, esta certificación será condición necesaria para que los individuos queden habilitados para acceder a determinados roles y para que los conjuntos puedan ser empeñados en operaciones y/o alcancen estadios de adiestramiento más complejos.

Los responsables de la educación operacional en el nivel IV, principalmente directores de educación y oficiales de operaciones, que son quienes han intervenido en el planeamiento, deben participar también del diseño de las actividades de evaluación correspondientes, de manera tal que todo el proceso educativo tenga la misma coherencia.

9.002. Finalidades de la evaluación de la instrucción y el adiestramiento

Para quienes ejercen la responsabilidad de ejecución integral y la gestión de la educación operacional en la Fuerza, la evaluación deberá satisfacer las finalidades que se indican seguidamente, en tanto que la evaluación para el nivel didáctico se desarrolla en el RFP - 51 – 03 "Didáctica Especial Militar".

- a. Asegurar la coherencia del propio planeamiento (Artículos 7.005 y 7.006).
- b. Optimizar el uso de los recursos disponibles.
- c. Comprobar el logro de las competencias fijadas, así como las metas y objetivos de gestión establecidos.
- d. Retroalimentar el ciclo educativo.

9.003. Evaluación por competencias

La educación por competencias exige desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar los desempeños tácticos y técnicos requeridos que acrediten niveles operacionales eficaces, tanto en individuos como conjuntos. Implica, por lo tanto, que la evaluación de la instrucción y del adiestramiento estará orientada al producto antes que al proceso.

Al seleccionar los instrumentos de evaluación se deberá privilegiar la puesta en práctica de los conocimientos por parte de los individuos y los conjuntos. Las pruebas de actuación, ejercicios, pistas de comprobación y resolución de problemas, entre otros, serán los más idóneos.

Al respecto, el diseño de las actividades de evaluación implica disponer del tiempo, el espacio y los recursos para recrear situaciones que sean similares a las reales, en las que los individuos y los conjuntos puedan evidenciar sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes requeridas).

Será necesario, por lo tanto, que en el planeamiento de la instrucción y del adiestramiento también se hayan incluido las estrategias de evaluación para que todo el proceso educativo tenga una misma coherencia y facilite la retroalimentación del ciclo.

9.004. Áreas para evaluar

Todas las acciones que se desarrollan en la unidad, aún las puramente administrativas, sirven a la educación operacional y en tal sentido, serán objeto de evaluación.

Así como en la Unidad, los distintos asuntos son abordados por las áreas de la conducción, en el plano educativo, la evaluación de la gestión integral comprende dos grandes áreas: la evaluación institucional y la evaluación de los procesos educativos.

Dentro de cada una de estas, se desarrollan funciones, las que serán objeto de evaluación conforme al siguiente detalle.

- a. En el área institucional, podrá abarcar todos o algunos de los siguientes aspectos:
 - 1) Gobierno y dirección.
 - 2) Infraestructura.
 - 3) Equipamiento.
 - 4) Presupuestario y financiero.
 - 5) Docencia (cantidad de instructores y subinstructores; cantidad de jefes y encargados de sección; cantidad de jefes de grupo).
 - 6) Servicios de información (redes, archivos, registros, conectividad y tecnología disponible).
 - 7) Otras.
- b. En el área de los procesos educativos, comprende la evaluación de las siguientes funciones:
 - 1) Acciones educativas.
 - 2) Articulación curricular (validez, pertinencia, claridad de los documentos educativos).

9.005. Programación de la evaluación

En los respectivos documentos educativos de cada elemento (DEP, PEU, etc) deberá determinarse una secuencia de evaluación, que contendrá las evaluaciones planificadas para la tropa, cuadros y conjuntos.

Durante cada año militar normalmente deberán programarse 3 períodos de evaluación (RFD - 51 – 01 Art 4.005), según se indica en los apartados siguientes.

a. Evaluación diagnóstica.

Los principales elementos de juicio serán de obtenidos del informe de autoevaluación del elemento, elevado sobre la finalización del año anterior (certificación de fracciones y roles de combate, resultados de pruebas y comprobaciones, críticas de ejercicios finales, registros de listas de control y escalas de clasificación, etc).

Podrá programarse la obtención de muestras, durante la subetapa Nivelación y Ajuste, sobre alguna función, subsistema o fracción del Elemento, en particular cuando quiera actualizarse información antes de iniciar con la nueva etapa de Educación Operacional del año militar.

b. Evaluación formativa (durante el año militar).

Será programada en las oportunidades que se aprecie conveniente durante el año militar, sobre los distintos niveles (grupo, sección, subunidad y otros) para obtener juicios de valor del avance de la instrucción y el adiestramiento.

Se deberá evitar el vicio de evaluar siempre “desde cero”, aspecto que devela una falta de evolución del Elemento, como si todos los procesos educativos anteriores no se hubieran realizado.

Los directores de educación y oficiales de operaciones diagramarán una adecuada progresión que mida el avance de la educación, que motive y que evite retrocesos injustificados.

La finalidad de estas evaluaciones formativas será obtener “fracciones adiestradas” y listas para operar y enfrentar cualquier desafío táctico técnico tan temprano en el año militar como sea posible. Luego, serán “certificadas” en una etapa posterior por parte del escalón superior.

En tal sentido, el proceso de educación operacional es continuo año tras año, con pausas durante la etapa de Mantenimiento y Licencia, pero que evoluciona a partir del nivel alcanzado en la etapa anterior. En tal sentido las evaluaciones podrán programarse al poco tiempo de iniciar el desarrollo de la educación operacional y durante todo el año.

c. Evaluación sumativa.

Esta evaluación se programará normalmente sobre el cierre del año militar, durante la subetapa Evaluación, sin perjuicio de lo cual, el director de educación podrá certificar a las fracciones que corresponda en la primera oportunidad que se evidencie que hayan alcanzado los estándares correspondientes.

La evaluación sumativa (final o de producto) permitirá comprobar si los individuos y/o conjuntos han alcanzado los estándares necesarios para proceder a su certificación y lograr su habilitación. Además, permitirá comprobar la eficacia y eficiencia del ciclo de gestión educativa, obteniendo información para retroalimentar la educación operacional.

Se deberá tener presente que la situación ideal será aquella en la cual el órgano evaluador esté dos niveles por encima del elemento evaluado lo que permitirá supervisar una población mayor logrando uniformidad de criterio, normas y técnicas en la implementación de la evaluación y por consiguiente mayor precisión y validez en los resultados.

Eventualmente, por la falta de capacidad del elemento responsable de certificar podrá delegarse esta responsabilidad en el elemento del nivel inmediato superior al elemento evaluado. (Ejemplo, si la GUC, no está en capacidad de ejecutar la evaluación de todas las subunidades, podrán delegar esta actividad en las unidades).

SECCIÓN II

PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE LA EOT

9.006. Conceptos generales en la evaluación de la tropa

- a. La tropa será evaluada al final de cada ciclo para asegurar disponer en todo momento de individuos competentes y capacitados en las filas del Ejército. En tal sentido, desde el nivel I, II y III se desarrollarán las normativas para fijar los estándares a alcanzar en cada ciclo, conforme al subplan de capacitación y subplan de carrera del SV.
- b. Esta evaluación de final de ciclo será convenientemente programada en los documentos anuales (DEP y PEU).
- c. Asimismo, podrán programarse otras evaluaciones periódicas, sin perjuicio de la que establezcan los elementos subordinados.

9.007. Evaluaciones de los ciclos de soldados

- a. 1er Ciclo.
 - 1) La evaluación del 1er ciclo permitirá certificar las competencias del soldado recientemente incorporado como combatiente individual y por consiguiente dar por aprobado la etapa de 10 semanas de admisión, que conlleva el alta definitiva en el efectivo de la unidad y la firma del compromiso de servicio por dos años.
 - 2) Desde el nivel I, periódicamente se establece en una Directiva del SUBJEMGE, las particularidades y exigencias de esta evaluación.
- b. 2do Ciclo.
 - 1) Este será el ciclo en el cual el soldado permanecerá más tiempo desempeñando el rol de combate, razón de ser de su desempeño y permanencia en la unidad.

- 2) Las evaluaciones formativas durante el Ido ciclo serán numerosas, las que proporcionarán elementos de juicio referidos a la evolución en la instrucción del soldado.
- 3) El soldado podrá permanecer en este ciclo durante todos los años de su servicio activo o solicitar voluntariamente acceder al IIIer ciclo previa evaluación sumativa (final de Ido ciclo).
- 4) La evaluación final de Ido ciclo será determinada por el director de educación, junto con el visto bueno de la solicitud del causante (requiere la intervención de la Junta de Calificación de nivel Unidad – Art 8.007) para rendir examen a fin de acceder al IIIer ciclo, antes de los 24 años.
- 5) Sabiendo que el acceso al IIIer ciclo habilita al causante a iniciar el proceso de capacitación y selección para convertirse en suboficial del Ejército, sólo deberán autorizarse a rendir aquellos cuyo rendimiento y potencialidades durante el Ido ciclo evidencien dicha situación, conforme lo determine la Junta de Calificación de nivel Unidad. El Acta de Junta aprobará o desestimaré la solicitud del causante.
- 6) Al programar esta evaluación, el director de educación y el oficial de operaciones podrán organizarla utilizando como base el empleo de uno o varios de los instrumentos mencionados en el Anexo 25 del RFP - 51 – 03 y de las Tablas de Instrucción existentes.

c. IIIer Ciclo.

- 1) En el nivel Unidad se evalúa el rendimiento del soldado durante su capacitación en el ciclo.
- 2) Es el nivel GUC y equivalente el que certifica la aprobación del IIIer ciclo en los Núcleos de Instrucción Avanzada (NIA) que se organizan en cada jurisdicción militar. El NIA es el camino preparatorio para rendir el examen de ingreso al Curso de Formación Elemental (CFE).
- 3) En el nivel III (DEOP) se difunde una Directiva con el régimen de evaluación que regula el ingreso al CFE, a través de un examen centralizado y simultáneo que se realiza en todas las GGUU de la Fuerza.
- 4) Una capacitación efectiva en el IIIer ciclo permitirá una selección adecuada para nutrir a la Fuerza con potenciales nuevos cuadros, en cantidad y calidad. En tal sentido, será determinante:
 - La guía y acompañamiento de los soldados por parte de los instructores y subinstructores.
 - El esfuerzo individual, los deseos de superación y el aprendizaje autónomo.
 - La participación integrada de los distintos niveles de comando y áreas de la conducción para contribuir al propósito.

SECCIÓN III

PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE LA EOC

9.008. Conceptos generales de la evaluación de los cuadros

La evaluación de la instrucción permitirá obtener elementos de juicio sobre las competencias que posee un individuo para ocupar un determinado cargo o rol, para su calificación y/o para comprobar si puede ser certificado, habilitado o promovido. Para esto podrán utilizarse tanto los instrumentos de evaluación mencionados en el RFP - 51 – 03, Anexo 25 como también las Tablas de Instrucción afines al rol a evaluar.

El estándar mínimo a alcanzar será el que corresponda a cada Perfil Profesional Operativo o Jerárquico a evaluar. Eventualmente, de no haber sido fijado por una instancia superior, el responsable de la evaluación deberá establecerlo durante la fase planeamiento del ciclo de gestión educativa.

Es importante tener en cuenta que del control del desempeño podrán medirse rasgos de la personalidad relacionados con la capacidad del individuo para:

- Enfrentar hechos y situaciones problemáticas.
- Integrarse con el entorno (nivel de compromiso, adhesión a valores institucionales, relaciones con el personal, resiliencia, etc).

9.009. Perfiles profesionales jerárquicos (PPJ) y perfiles profesionales operativos (PPO)

- a. En la Dirección General de Personal se confecciona al máximo nivel de la Fuerza los PPJ que guiarán la evaluación de los cuadros, junto con los parámetros de calificación establecidos en los Documentos de Calificación Anual (DACA).
- b. Simultáneamente y también desde el nivel I, se confeccionan, articuladamente con otras instancias de asesoramiento del ámbito educativo, los PPO que rigen a cada rol y función.
- c. Los PPJ y los PPO resumirán las competencias esperadas del personal de cuadros en cada jerarquía y rol, y por consiguientes, ambos perfiles orientarán las evaluaciones objetivas y conceptuales que dieren lugar.

9.010. Evaluaciones del personal de cuadros

- a. El personal de cuadros será evaluado continuamente durante el año militar como parte de la supervisión de sus múltiples y variadas misiones.
- b. El perfil, el rol de combate y las Tablas de Instrucción (TTI) serán las guías objetivas para la evaluación, aspectos que deberán ser ampliamente difundidos por medios verbales, escritos y digitales a través de las plataformas virtuales que dispone la Fuerza, de manera tal que los desempeños esperados contribuyan al aprendizaje autónomo, motiven a la superación individual y a la transparencia de los resultados.
- c. Las TTI proporcionarán el instrumento válido para la evaluación, debiendo complementarse con otras modalidades e instrumentos que permitan una evaluación integral del individuo.
- d. La evaluación de cuadros podrá ser realizada en más de una prueba para comprobar las competencias de cada perfil, además de emplear otros instrumentos complementarios que aseguren la integralidad.
- e. La observación en el desempeño cotidiano permitirá considerar los aspectos actitudinales en el quehacer diario, sin la presión que significa para el individuo enfrentar una evaluación formal. Este tipo de evaluaciones basadas en la observación deben realizarse en varias oportunidades, registrando los resultados en documentos que luego avalen la calificación.
- f. Los elementos de la Fuerza Operativa podrán evaluar simultáneamente el adiestramiento y la Instrucción en una misma actividad. De esta manera se puede comprobar el desempeño de cada rol de combate cuando se encuentra integrado al conjunto, lo cual es particularmente importante en los jefes de fracción.
- g. Se debe considerar la necesidad de disponer de un equipo evaluador lo suficientemente apto, para evaluar simultáneamente la instrucción y el adiestramiento, de manera tal de no atentar contra la evaluación de este último que insume gran esfuerzo.

SECCIÓN IV**PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DEL AOC****9.011. Conceptos generales de la evaluación de los conjuntos**

- a. La evaluación de los conjuntos permitirá obtener juicios de valor sobre el desempeño táctico técnico esperado en las organizaciones de la Fuerza Operativa y eventualmente en otras que específicamente se le asignen tareas de adiestramiento.
- b. La evaluación del AOC se desarrollará conforme a pautas particulares establecidas en el Proceso de Sistematización de la Educación Operacional (PSEO) que periódicamente se actualiza en las normativas que emanan desde el nivel I, II y III, conforme a las distintas atribuciones relacionadas con la educación operacional de la Fuerza.
- c. Las pautas del PSEO contribuirán con la optimización y coherencia entre la fase planeamiento y evaluación. El empleo de las TTEO adquirirá un gran valor porque facilitarán, simplificarán y optimizarán recursos y tiempos en las distintas fases.

9.012. La evaluación del AOC y el PSEO

- a. La misión de adiestramiento constituye la guía desde la cual se planificará y evaluará todo el proceso educativo de un elemento.
- b. Las TTAO permitirán comprobar la ejecución sistemática de procedimientos conforme a la doctrina y a normas estandarizadas desde el máximo nivel de la Fuerza, al mismo tiempo que tiene la posibilidad de ser empleadas como instrumentos de evaluación.
- c. Para las evaluaciones deberán conformarse equipos de evaluación para los distintos niveles y fracciones (Grupos, Secciones, Subunidades, Trenes). Los integrantes de estos equipos deben contar con la idoneidad suficiente tanto en el conocimiento del proceso y/o producto a controlar como en la utilización de los instrumentos de evaluación (estos equipos serán empleados también en la evaluación de las TTI).
- d. La norma será que las fracciones sean evaluadas mediante una práctica de conjuntos en el terreno enmarcada en una situación táctica sencilla, acotada en tiempo y espacio, durante la cual deben proceder ante distintos requerimientos.

9.013. La evaluación del AOC y los ejercicios

- a. La optimización de recursos induce a aprovechar el desarrollo de una actividad para el logro de múltiples fines. La ejecución de los ejercicios de conjuntos podrá constituir una ocasión provechosa para evaluar a la fracción que ya se encuentra en el terreno.
- b. Durante los ejercicios se podrán realizar evaluaciones dentro de un contexto que presupone el ejercicio. No deberán confundirse los propósitos de una y otra actividad, aún cuando compartan los mismos documentos (Ejemplo: el director de ejercicio podrá utilizar una TTAO para acompañar el desarrollo probable y así obtener elementos objetivos para su crítica, en tanto que un equipo de evaluadores supervisa una fracción con otra TTAO para comprobar su nivel de adiestramiento).
- c. No obstante lo expuesto, los responsables de la educación operacional privilegiarán la separación de ambas actividades para no desnaturalizar sus propósitos.

9.014. Calificación obtenida

Como resultado de la evaluación, un elemento podrá ser catalogado como:

- a. NO ADIESTRADO.
- b. NECESITA PRÁCTICA.
- c. ADIESTRADO.

Las pautas del PSEO establecerán los estándares a alcanzar a través de parámetros numéricos o cualitativos que defina cuando se está en una categoría o la otra, a los efectos de facilitar la clasificación y la explotación.

SECCIÓN V**DOCUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL****9.015. Informe de autoevaluación**

- a. Este documento será confeccionado antes de finalizar el año militar, de acuerdo a los términos de particularice cada comando.
- b. Será elaborado por el director de educación en cada unidad, comando u organismo de la Fuerza para expresar el nivel alcanzado y las principales dificultades u observaciones que requieran dar a conocer.
- c. Los comandos recibirán los informes de autoevaluación de los niveles subordinados, de cuyas conclusiones y proposiciones se extraerán los principales juicios de valor para incorporar al propio documento.
- d. Características:

- 1) Constituye la documentación de cierre de la educación operacional del año militar de la organización considerada.
 - 2) Debe intervenir personalmente el Director de Educación con la participación de su plana mayor / estado mayor.
 - 3) Constituye la base de la apreciación de situación y de la evaluación diagnóstica del nuevo ciclo educativo a iniciar en el año próximo.
 - 4) Constituye el documento más importante para la retroalimentación del sistema tanto para la propia organización como para el nivel superior.
 - 5) Deberá alcanzar todos los aspectos de las dimensiones de gestión educativa y áreas de educación, incluyendo tanto los juicios de valor operacionales como aquellos administrativos que contribuyen a aquellos.
- e. El informe de autoevaluación del elemento deberá ser tenido en cuenta para orientar la evaluación externa realizada por el comando superior.
- f. Un modelo para su elaboración se desarrolla en el Anexo 19.

9.016. Informe de evaluación externa

- a. Son los informes de visitas e inspecciones de los escalones superiores.
- b. Bajo este concepto se agrupan los informes de visita del escalón superior y de aquellos otros elementos con responsabilidad sobre la educación operacional, incluyendo aquellos de nivel I, II y III.
- c. El formato, redacción y contenido serán determinados por cada comando, dirección u organismo con responsabilidad
- d. de supervisión.

CAPÍTULO X**EDUCACIÓN OBLIGATORIA****10.001. Conceptos generales**

- a. Esta acción educativa comprende a los niveles correspondientes a la educación inicial, primaria y secundaria. Se adecuará a los lineamientos establecidos en la Ley de Educación Nacional (Ley Nro 26.206) y se regirá por los proyectos educativos institucionales y planes de estudio, elevados al Ministerio de Defensa y aprobados por el Ministerio de Educación de la Nación, mediante resoluciones específicas, otorgando certificados de egreso con validez nacional.
- b. Las principales características por nivel son:
 - 1) Educación Inicial: en los LLMM y el ISMDDC abarca el Jardín de Infantes para los/as niños/as desde los tres a cinco años de edad inclusive; siendo obligatorio los dos últimos años (Ley Nro 26.206 Cap II).
 - 2) Educación Primaria: abarca 6 años posteriores al nivel inicial, y es entendida como una unidad pedagógica integral de acuerdo con los objetivos del nivel determinados por la Ley de Educación Nacional en su Capítulo III. Este nivel de enseñanza proporciona una formación básica común a todos los alumnos, garantizando el acceso, permanencia y promoción y la igualdad en la calidad y logros de los aprendizajes.
 - 3) Educación Secundaria: es obligatoria y constituye una unidad pedagógica y organizativa destinada a los/as adolescentes y jóvenes que hayan completado el nivel de Educación Primaria. Posee una duración de 6 años divididos en dos ciclos: un ciclo básico de carácter común y un ciclo orientado de carácter diversificado según las distintas áreas del conocimiento, de acuerdo con los objetivos del nivel determinados por la Ley Nro 26.206 en su Capítulo IV.
- c. La Fuerza contribuirá con la formación obligatoria de la siguiente manera:
 - 1) Desarrollará educación secundaria, primaria e inicial en la oferta educativa de los Liceos Militares e Instituto Social Militar Dr. Dámaso Centeno (ISMDDC). En el caso de los Liceos, será la base requerida para la formación de los oficiales de reserva, solo para aquellos cadetes que en forma voluntaria decidan realizar la educación secundaria en esos Institutos.
 - 2) Contribuirá con el Ministerio de Educación facilitando la culminación del nivel secundario para soldados voluntarios con opción pedagógico-didáctica presencial o a distancia. En el corto plazo, la Fuerza requerirá que los Soldados Voluntarios que se presenten a rendir Ciclo III, presenten estudios secundarios completos.
 - 3) El plan de carrera del suboficial se encuentra en un proceso de transformación para que la ESESC evolucione en el corto plazo para dictar a sus Aspirantes carreras de pregrado en el nivel superior, eliminando el bachillerato y la tecnicatura de nivel medio (otorgaba el título de Técnico Militar en Recursos para la Defensa). El título secundario será requisito de ingreso.
- d. La organización institucional, la gestión pedagógica de los aprendizajes, la mejora sistemática y sostenida de la formación docente, el régimen académico, la sustentabilidad financiera, así como la modernización permanente de la infraestructura resultarán fundamentales para que las organizaciones educativas asignadas a la educación obligatoria cumplan con sus propósitos.
- e. Las responsabilidades de la gestión de integral (planeamiento de sistema) se tratan como un todo en el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército", en tanto que los aspectos didácticos serán abordados en forma común en el RFD - 51 - 03 "Didáctica Especial Militar".

10.002. La educación preuniversitaria en las organizaciones educativas de la Fuerza

El Ejército Argentino desarrollará la educación obligatoria como parte de la educación integral, gradual y permanente que contribuya a la transformación de los individuos, según expresa la misma finalidad de la educación en la Fuerza.

El Ejército articula la educación obligatoria en correlación con la educación preuniversitaria. Esta continuidad otorgará oportunidades de superación en niveles posteriores de estudio a sus integrantes, con el propósito de:

- a. Brindar una sólida formación académica, desde la singularidad de cada individuo, sobre la base de la continuidad educativa de calidad en los tres niveles de la educación formal obligatoria (Nivel Inicial, Primario y Secundario), con igualdad de oportunidades, articulando los niveles y orientaciones de la oferta educativa, para posibilitar a los estudiantes, el acceso a estudios superiores y/o la habilitación para el desempeño social y del trabajo.
- b. Desarrollar una educación que estimule la comprensión y compromiso con los valores éticos y republicanos, insertos en la Constitución Nacional, el respeto por la persona humana, el amor a la Patria, la pasión por la libertad y el sentido trascendente de la vida.
- c. En el nivel secundario, desarrollar las competencias militares que permitan a los egresados integrar la Reserva del Ejército Argentino.

En el Sistema Educativo del Ejército (SEE), los Institutos o Sistemas (LLMM, ISMDDC y SEADE – Sistema de Educación a Distancia al Exterior) que imparten la acción educativa “Educación Obligatoria” conformarán el Nivel IV, mientras que la Dirección de Educación Preuniversitaria (DEP) se constituirá en el Nivel III, dependiente de la Dirección General de Educación (DGE).

10.003. La educación obligatoria en los Liceos Militares e ISMDDC

- a. El planeamiento curricular, la gestión y la evaluación en las organizaciones educativas que dictan educación obligatoria se desarrollará integrada y articuladamente con el Sistema Educativo Nacional (SEN) que, en todo lo relacionado con la Educación Inicial, Primaria y Secundaria Orientada, se rige por la Ley de Educación Nacional (Ley 26.206).
- b. A su vez, el planeamiento curricular, materializado en los Planes de Estudios de la Educación Inicial, Primaria y Secundaria Orientada, será elaborado en el marco de las políticas educativas fijadas por el Proyecto Educativo Institucional del Ejército (PEIE).
- c. En el nivel secundario los planes de estudio, como parte de la educación por competencias, requerirán de permanente revisión y actualización para estar en sintonía con un entorno social en constante evolución, dentro del marco de valores permanentes que sostiene la Fuerza. Esta evolución requerirá organizar el currículum, la enseñanza y la evaluación en torno a un conjunto de capacidades consideradas centrales, como ser:
 - 1) Resolución de problemas.
 - 2) Pensamiento crítico.
 - 3) Aprender a aprender.
 - 4) Trabajo con otros.
 - 5) Comunicación.
 - 6) Compromiso y responsabilidad.
 - 7) Competencias digitales.
- d. En el diseño curricular, el perfil de egreso del Subteniente de Reserva del Arma se conformará en un todo indivisible, por las competencias militares junto a aquellas propias requeridas para la finalización de los estudios secundarios.
- e. La metodología de planeamiento curricular será similar a la desarrollada en el Cap III, con las particularidades propias impuestas por las normativas del Ministerio de Educación de la Nación.

10.004. La educación obligatoria en la formación de suboficiales

La Ley de Educación Nacional ha establecido la obligatoriedad del nivel secundario en todo el territorio nacional. En tal sentido, la educación de los suboficiales y aún de los soldados se dirige inevitablemente al cumplimiento de esta norma como requisito para su incorporación a la Fuerza, siendo esta una evolución natural en todos los ámbitos educativos.

Esta evolución en la formación de los suboficiales del Ejército Argentino estará signada por su asimilación a la educación preuniversitaria a través de Tecnicaturas de Nivel Superior. Por lo expresado, en los tiempos y fases que señalen las Directivas emanadas del Nivel I, la formación de los suboficiales del EA dejará el nivel de educación obligatoria y pasará al ámbito de la educación superior.

Los proyectos curriculares deberán considerar un único perfil, conformado por competencias militares y académicas adecuadamente integradas e interrelacionadas, que contribuyen a la formación de un ciudadano militar único e indivisible, en el marco de los valores castrenses sostenidos por la Ejército Argentino.

10.005. La evaluación en la educación obligatoria

Resultará necesario para concretarla, desarrollar la Autoevaluación y Evaluación Institucional, sobre la base de los estándares fijados por el Sistema Educativo Nacional (SEN) y los aspectos particulares determinados por la DGE y DEP. En este sentido, los Departamentos Evaluación de cada Instituto, desarrollarán esta función, considerando los siguientes criterios básicos:

- a) Incluir todos aquellos aspectos que impone el Sistema Educativo Nacional (SEN) en los procesos de evaluación.
- b) Desarrollar la "autoevaluación institucional" como un proceso para la mejora de la calidad educativa sobre la base de una programación adecuada y considerando los diseños establecidos por el Nivel III (DEP - Dirección de Educación Preuniversitaria).
- c) Realizar programas periódicos de capacitación y actualización para el personal que desempeñe actividades de evaluación de la "educación obligatoria".

CAPÍTULO XI

APRENDIZAJE AUTÓNOMO

SECCIÓN I

CONCEPTOS GENERALES

11.001. Aprendizaje autónomo. Definición y generalidades

Se denominará aprendizaje autónomo a la acción educativa surgida del esfuerzo individual del personal de la Fuerza, que complementa la capacitación adquirida en carreras, cursos, instrucción y adiestramiento operacional, mediante el estudio individual que actualiza, incrementa o mantiene sus conocimientos profesionales y culturales.

Esta acción educativa les permitirá a los educandos autorregular su aprendizaje y tomar conciencia de su proceso de cognición, conduciéndolo a la metacognición. A tal fin, las tecnologías abren las puertas a nuevas posibilidades para la enseñanza y el aprendizaje brindando la posibilidad de interacción, de comunicación y de nuevos accesos a información

El desarrollo de la autonomía dependerá no solamente del cursante, sino de la retroalimentación entre pares, quienes influirán intelectualmente en el intercambio de conocimientos y de las acciones tutoriales que lo motiven para acrecentar dicha competencia. En este sentido, la Fuerza ejercerá las funciones de guía y apoyo, orientándolo hacia aquellos campos del conocimiento de interés para el Ejército, como por ejemplo el estudio de idiomas extranjeros e informática, entre otros.

Otras características del aprendizaje autónomo:

- a. El Ejército Argentino se vale del aprendizaje autónomo para facilitar el desarrollo y mantenimiento de las competencias profesionales en sus integrantes, lo cual es válido tanto para las acciones educativas del ámbito académico como operacional.

El aprendizaje autónomo refuerza la capacitación y la definición de perfiles, que corresponden por grado y arma, aspecto que deberá ser tenido en cuenta por los distintos niveles de la conducción, para el desempeño de funciones y cargos, según necesidades de la Fuerza.

- b. Los responsables del planeamiento curricular deben considerar el empleo de distintas herramientas pedagógicas y didácticas que contribuyan y alienten el aprendizaje autónomo y el desarrollo de las capacidades de interés para la Fuerza.
- c. La Fuerza empleará distintas formas para guiar e impulsar el aprendizaje autónomo, entre las más importantes:
 - 1) Definición de los perfiles profesionales jerárquicos (PPJ) y perfiles profesionales operativos (PPO) que serán la base de toda preparación individual, a partir del conocimiento que se espera de los individuos en cada jerarquía y en cada rol.
 - 2) Difusión de los PPO y PPJ a los distintos integrantes de la Fuerza, según necesidad de saber, empleando las actuales facilidades tecnológicas y la capacidad de la conectividad y portabilidad disponible.
 - 3) Difusión de las Tablas de Instrucción individual, que serán el complemento de los PPO, ya que determinarán los estándares que deberán satisfacer los distintos integrantes de la Fuerza. Será una herramienta educativa que además persigue el propósito de certificar el desempeño de roles específicos. Estará especialmente diseñada para la Fuerza Operativa.
 - 4) Establecimiento de un sistema de reconocimientos e incentivos para valorar los esfuerzos realizados por incrementar las capacidades que mejoren un perfil afín a las necesidades de la Fuerza.
 - 5) Difusión de una oferta educativa actualizada, complementada por diversas capacitaciones, que respondan a las necesidades e intereses definidos en las apreciaciones de situación educativas.

11.002. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el aprendizaje autónomo

La inclusión de la tecnología en el funcionamiento del Sistema Educativo del Ejército, su administración y gestión, requiere una organización en red para un desempeño ágil y actualizado de las funciones institucionales.

La complejidad de la gestión educativa impone la integración a sistemas informáticos internos y externos para el manejo de procesos de comunicación, tramitación, evaluación institucional y acreditación de carreras.

Por otra parte, las tecnologías no sólo cumplen un rol mediador, sino que enriquecen y transforman las prácticas docentes, de investigación y extensión, favoreciendo la adquisición, construcción y socialización del conocimiento, conformando una herramienta fundamental para agilizar y garantizar la transparencia en los procesos de gestión y administración. El proceso continuo de etapas de diagnóstico, propuestas, acciones, evaluación de los cambios y modificaciones para la innovación, favorecen la mejora institucional, tanto en el ámbito académico como operacional.

En este sentido, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en una oportunidad para potenciar el aprendizaje autónomo a través de facilidades antes inexistentes.

Estas facilidades se relacionan con las capacidades de accesibilidad y portabilidad para que el personal de cuadros y soldados pueda multiplicar los logros educativos, más allá de los espacios curriculares asignados, salvando obstáculos espacio-temporales y propiciando la autonomía del aprendizaje.

El aprendizaje autónomo del personal de cuadros y soldados será guiado por la Fuerza. A tales efectos, la Dirección de Educación a Distancia y Aprendizaje Autónomo (DEADIA) complementará estas acciones, desarrollando procesos de coordinación, supervisión, asesoramiento e implementación de capacitaciones, cursos, carreras ante las diferentes necesidades.

CAPÍTULO XII

EDUCACIÓN A DISTANCIA

SECCIÓN I

CONCEPTOS GENERALES

12.001. Educación a distancia (EAD). Definición y generalidades

En la actualidad, la Educación a Distancia se presenta como una opción educativa cuyo potencial comunicacional se incrementa permanentemente, gracias al incesante desarrollo tecnológico. Sus características especiales: flexibilidad tanto temporal como espacial, practicidad, innovación pedagógico – didáctica y sustento tecnológico, son de especial interés para el Ejército Argentino en razón de su particular organización y despliegue territorial.

Se define como la modalidad u opción pedagógica y didáctica¹ donde la relación docente-alumno se encuentra separada en el tiempo y/o en el espacio, durante todo o gran parte del proceso educativo, en el marco de una estrategia pedagógica integral que utiliza soportes materiales y recursos tecnológicos diseñados especialmente para que los alumnos alcancen los objetivos de la propuesta educativa.

Se desarrolla con la utilización de medios, estrategias y materiales de aprendizaje procesados didácticamente a tal fin. Puede ser sincrónica o asincrónica (interacción diferida en el tiempo).

Esta opción pedagógica se adapta con gran eficacia a las variadas situaciones educativas existentes en la Fuerza, la que involucra distintos tipos de educación, niveles, ámbitos, conocimientos y espacios.

En los últimos tiempos, los avances en las tecnologías digitales asociadas a la comunicación, tienden a desdibujar los límites entre lo presencial y no presencial (RFD - 51 – 01 Art 1.029). En tal sentido, el Ejército Argentino continúa incorporando nuevas tecnologías al servicio del Sistema de Educación a Distancia del Ejército Argentino (SEADEA), que está en permanente evolución, el cual se complementa con servicios digitales abiertos y comerciales, de acuerdo con las normas de seguridad informática y la clasificación de seguridad de los contenidos a desarrollar.

La educación a distancia contribuye a la eficiencia del Sistema de Educación del Ejército (SEE), al permitir que distintos espacios curriculares sean abordados bajo la opción a distancia, contribuyendo a la flexibilidad educativa que requieren los integrantes de la Fuerza a la vez que optimiza los tiempos y los recursos disponibles.

La educación a distancia puede aplicarse en todos los niveles educativos, tanto en el ámbito académico como en el ámbito militar, según consideraciones de necesidad y conveniencia a tener en cuenta para su elección.

La documentación rectora que regulará la modalidad de educación a distancia será emitida por la DGE, a través de la Dirección de Educación a Distancia y Aprendizaje Autónomo (DEADIA). Otros complementarios se desarrollan en el Anexo 20 al presente.

12.002. Objetivos de la educación a distancia

- a. Facilitar el acceso a una educación para todos, eludiendo las limitaciones geográfico-temporales.
- b. Ampliar la oferta educativa para la formación, capacitación, perfeccionamiento técnico profesional militar y académico.
- c. Ofrecer otra oportunidad a quienes no pudieron iniciar o concluir sus estudios.
- d. Permitir a los cursantes seguir sus estudios sin los requisitos de espacio ni tiempo, permitiendo a los alumnos gestionar su proceso educativo de manera autónoma.
- e. Garantizar la permanencia del estudiante en su propio entorno.

¹ La Ley de Educación Nacional la define como una opción pedagógica didáctica, reservando el término "modalidad" para otras situaciones educativas definidas expresamente (como ser la educación de adultos), sin embargo la mayor parte de la bibliografía abunda la referencia como "modalidad a distancia", que es la mayormente utilizada en la Fuerza. En lo sucesivo, ambos vocablos serán aceptados.

- f. Propiciar el aprendizaje autónomo. La EAD favorece la adquisición de aptitudes, intereses y valores, transformando al alumno en sujeto activo de su formación.
- g. Impartir una enseñanza innovadora y de calidad.
- h. Promover la educación permanente. La EAD satisface la creciente demanda y aspiraciones de los más diversos grupos, ofreciendo respuestas a problemas que la enseñanza presencial no puede atender.

12.003. SEADEA. Finalidades

El SEADEA es el Sistema de Educación a Distancia del Ejército Argentino, concebido con la finalidad de dar respuesta a las siguientes necesidades de la Institución:

- a. Contribuir a elevar la capacidad operacional de la Fuerza, mediante el incremento de cursos o etapas a distancia que permitan mejorar el nivel de capacitación individual de todos sus integrantes.
- b. Posibilitar y contribuir a la capacitación continua de los integrantes de la Fuerza mediante ofertas educativas de cursos, carreras de grado y posgrado a distancia.
- c. Proporcionar igualdad de oportunidades de capacitación y perfeccionamiento al personal que se encuentra disperso geográficamente.
- d. Optimizar el tiempo y los recursos necesarios para el desarrollo de una oferta educativa, incluyendo etapas a distancia.
- e. Mantener ofertas educativas abiertas a la familia militar y a la comunidad en general.

12.004. Aspectos pedagógicos de la EAD

- a. La EAD se fundamenta en un paradigma pedagógico, centrado en el aprendizaje, más que en la enseñanza, y por ello, cuida de la organización y disposición de los contenidos de aprendizaje, así como de la organización del aprendizaje de los alumnos mediante tareas individuales y en grupo, con atención y permanente seguimiento por parte del tutor.
- b. Es un modelo de formación centrado en resolución de problemas, en donde los cursantes no son meros receptores pasivos de información, sino que deben resolver situaciones, utilizando para ello los aprendizajes adquiridos. El aprendizaje en la EAD requiere esfuerzo personal del alumno pues, si bien la modalidad permite eliminar desplazamientos y asistencia a clases tradicionales, exige destinar más tiempo al estudio y trabajo.
- c. Se destaca la importancia del aprendizaje colaborativo, como la estrategia de enseñanza-aprendizaje, por la cual interactúan dos o más sujetos para construir el aprendizaje a través de la discusión, la reflexión y la toma de decisiones; proceso en el cual los recursos informáticos actúan como mediadores. Esta acción colaborativa se genera desde la comunicación, mediante la participación en tareas realistas y concretas, para lo cual se utilizan las herramientas interactivas (foros, correo electrónico, chat, etc.).
- d. Propicia una enseñanza personalizada, centrada en un sujeto activo que tenga la posibilidad de desarrollar su potencial y lograr tanto la apropiación del conocimiento como la autonomía para ser capaz de aplicar ese conocimiento en distintas situaciones.
- e. En la EAD la Unidad Académica es la responsable de la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje. En este contexto, la institución educativa es la responsable primaria del correcto funcionamiento del sistema, quien debe generar, dentro del entorno virtual, los ambientes académicos en los cuales el cursante se sienta contenido, motivado, orientado y conducido en el proceso de sus aprendizajes, evitando, por un lado, las sensaciones de aislamiento, y logrando, por otro, fuertes lazos basados en un profundo sentido de pertenencia al proyecto educativo.

12.005. Aspectos particulares para el planeamiento de la EAD en el nivel curricular

Los responsables del diseño curricular determinarán la factibilidad de desarrollar aspectos básicos contribuyentes al logro de competencias bajo la modalidad a distancia, considerando que los avances de las tecnologías y la facilidad de las comunicaciones digitales permiten el desarrollo de competencias antes impensadas.

Durante la definición de la estructura curricular se deberá concretar y arribar a una resolución sobre la opción de impartición de la acción educativa: pudiendo variar entre una opción enteramente a distancia, empleando una etapa a distancia y otra presencial, realizando momentos virtuales y otros presenciales alternados (blended learning).

La planificación de etapas de educación a distancia durante las carreras y cursos contribuirá a la articulación de las competencias, facilitando el desarrollo de la etapa presencial. En este caso (de constituirse dos etapas una a distancia y otra presencial), se tendrá en cuenta que deben estar articuladas en todo el trayecto para el logro de las finalidades del curso o carrera.

Es fundamental asumir que la docencia en la EAD, supone la organización y gestión de diferentes recursos para facilitar el aprendizaje en los estudiantes. Ello implica que el profesor realice una serie de esfuerzos para garantizar que todos los alumnos tengan las mismas posibilidades en el proceso de aprendizaje. A la vez supone que todos los estudiantes estén trabajando con la información que progresivamente se les vaya presentando, realizando las actividades, siguiendo la planificación que se haya previsto para la secuenciación de la actividad.

Al planificar el dictado del curso, es necesario determinar la cantidad de actividades previstas y su frecuencia. Es importante recordar, que con la programación de las actividades, se debe pautar el avance de los alumnos en el estudio, por lo tanto es conveniente prever que el cursante realice las actividades en forma regular.

Si bien, la opción a distancia permite a los cursantes organizar sus propios tiempos, debe contemplarse que, además, está comprometido con otras tareas y obligaciones, por eso es conveniente considerar esta realidad a la hora de realizar la planificación.

12.006. Aspectos particulares para la ejecución de la EAD

Si bien la Educación a Distancia, se centra en el estudiante, el cursante no está solo, sino que además de contar con los materiales de estudio, especialmente diseñados para esta metodología, cuenta con un sistema de tutorías y de gestión académica.

Este sistema posibilita a los cursantes contar con la atención personalizada del cuerpo docente del curso, con el fin de mantener un canal abierto, ayudar individualmente al que lo necesite, aclarar dudas, orientar ante los problemas que pudieran surgir, motivar, sugerir estrategias y caminos, etc. Estos contactos serán efectuados a través de la Plataforma Educativa Digital (PED).

La Plataforma Educativa Digital es el Soporte tecnológico que facilita la creación de ambientes educativos accesibles vía Internet, cuenta con herramientas que facilitan la comunicación, la colaboración (correo electrónico, foros de discusión, chat, etc), y la gestión.

La PED constituye la interfaz interactiva para la mediación didáctica que permite al Sistema de Educación a Distancia del Ejército Argentino (SEADEA) instrumentar el proceso enseñanza aprendizaje a través de la opción a distancia, enlazando los distintos usuarios (alumnos, tutores, profesores y coordinadores) para alcanzar los objetivos educativos previstos para las distintas acciones educativas y gestionar el sistema.

La PED constituirá el campus virtual para educadores y educandos del EA.

Contar con buen servicio de conectividad, soporte técnico y tecnológico que incluya aspectos de mantenimiento (seguridad, base de datos, funcionamiento), actualización del sistema, apoyo a docentes y alumnos (mesas de ayuda), resulta indispensable.

Por ser de naturaleza particular los roles a cubrir para satisfacer las necesidades del sistema, el personal necesitará una capacitación específica (ejemplo: profesores, contenidistas, tutores, coordinadores, etc) que estará dirigida, coordinada y organizada por la DEADIA.

A su vez la DEADIA asesorará sobre el empleo de la EAD en forma total o combinada con la presencialidad para cada oferta educativa. Para ello, se considerarán los siguientes aspectos:

- Capacidad de la unidad académica o elemento: evaluará la organización docente para implementarla, teniendo en cuenta que el concepto es que, en la opción pedagógica a distancia, el profesor será quién "trate de llegar al lugar donde está cada alumno, e integrarlo", motivando su activa participación.
- Capacitación docente: evaluará las necesidades de capacitación del personal para cubrir los distintos roles previstos en la Directivas de EAD de la Fuerza.

- Será responsable del diseño, construcción, desarrollo, adaptación y modificación de la Plataforma Educativa Digital (PED), estableciendo los criterios rectores para la concepción de la arquitectura, prestaciones, facilidades, desarrollo y completamiento, y su adaptación a las necesidades particulares de los distintos niveles educativos, reuniendo, aprobando y diligenciando los requerimientos solicitados.
- Será responsable de la investigación sobre tecnologías aplicables al desarrollo de materiales didácticos para el SEADEA y del apoyo y capacitación de los elementos en esta temática.

12.007. Aspectos particulares para la evaluación en la EAD

Como parte fundamental de un sistema educativo, la evaluación debe responder al modelo al que pertenece. Por ello, así como la educación a distancia supone un cambio de paradigma en el modelo tradicional del alumno y del docente, también implica modificaciones en las prácticas evaluativas.

En todo proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación se concibe sistémica y permanente. Es un proceso por medio del cual se identifican necesidades, se seleccionan problemas, se escogen soluciones entre varias alternativas, se aplican métodos, se evalúan resultados, se efectúan revisiones y se toman decisiones orientadas hacia la mejora que requiera el sistema en su totalidad o en alguna de sus partes, con un seguimiento constante que persiga como fin último la retroalimentación.

En la EAD se persigue como objetivo primordial formar alumnos autónomos con criterio analítico, alumnos activos que puedan inferir y aplicar los conocimientos a la resolución de nuevas problemáticas; por lo tanto, la evaluación como parte integral del proceso de enseñanza-aprendizaje no puede quedar al margen de este paradigma.

Estos cambios exigen contemplar la necesidad de utilizar métodos de evaluación acordes a los procedimientos y objetivos rectores del proceso. Es imprescindible comprender que la evaluación a distancia no puede ser encarada como la evaluación presencial, por lo tanto, las herramientas utilizadas para la evaluación tradicional deberán ser adaptadas a las particularidades de esta opción pedagógica.

12.008. Aspectos relevantes en el diseño de un instrumento de medición en la EAD

Debe tenerse en cuenta que en los exámenes y trabajos prácticos desarrollados a distancia, por las particularidades propias de la EAD, los cursantes consultan el material didáctico, sus apuntes y además pueden acceder a Internet para realizarlos. Por esta razón, todo instrumento evaluativo debe tener las características de "exámenes con libro abierto", en los que se examina el entendimiento más que la capacidad de recordar y memorizar datos y conceptos.

Esto implica evaluar cómo el alumno selecciona fuentes de información, investiga en ellas, reflexiona sobre lo leído y, sobre todo, de qué manera generaliza estos principios hallados y los aplica en busca de una solución práctica adecuada. No se refiere a la exploración de la función retentiva o memoria mecánica.

Este tipo de instrumento de medición requiere que el cursante conozca la materia tan bien o mejor que para un examen sin material de consulta; debe conocer los temas principales, sus asociaciones y la localización en los apuntes del material de consulta, con el fin de responder una pregunta o analizar un tema.

Por esos motivos es importante a la hora de elegir y preparar un instrumento de evaluación:

- Verificar que no se encuentre la respuesta a la pregunta formulada en forma textual en el material didáctico ni en Internet. Las consignas deberán requerir, por parte del alumno, la aplicación de conceptos, es decir, deben perseguir como objetivo, la interpretación de los contenidos y no la mera repetición de los mismos.
- Controlar que la resolución de las consignas propuestas no sea una repetición de contenidos o asociación de conceptos del material con que se trabajó.
- Formular situaciones o casos nuevos que requieran elaboración de la respuesta.
- Plantear análisis de casos, aplicación de conocimientos en situaciones dadas, soluciones de problemas concretos o el manejo de una situación profesional, entre otras.
- Proponer problemas o situaciones a resolver por el alumno que estén relacionadas con su entorno y su actividad, de esta forma puede apropiarse mejor de los contenidos, asociándolos con su propia realidad.

CAPÍTULO XIII

APOYO PARA LA EDUCACIÓN

El apoyo a la educación incluye la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros que permitirán concretar los distintos objetivos y metas educativas.

SECCIÓN I

RECURSOS HUMANOS

13.001. Gestión de los recursos humanos

a. Educadores

La disponibilidad de recursos humanos en la cantidad suficiente y con la calidad necesaria será determinante para el cumplimiento de los estándares fijados para una educación de calidad.

La cantidad será la resultante de una adecuada relación entre distintas variables, entre las que se destacan: la cantidad de educandos a capacitar, la carga horaria asignada al curso, carrera o acción educativa considerada, la cantidad de aulas o materias a impartir, entre otras.

La calidad revestirá la mayor trascendencia ya que permitirá disponer de educadores capacitados y motivados, predispuestos para producir los cambios de conducta y transformaciones que todo aprendizaje significativo conlleva.

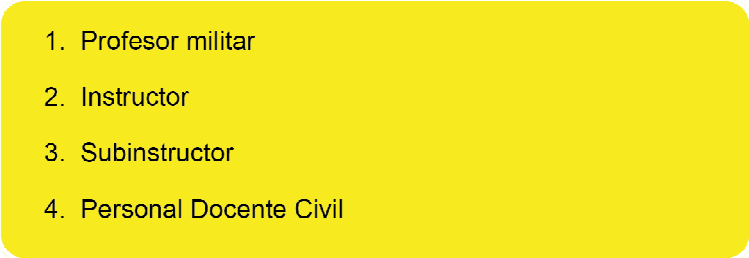
- 
1. Profesor militar
 2. Instructor
 3. Subinstructor
 4. Personal Docente Civil

Figura 1-XIII: Los educadores en el Ejército

b. Gestión administrativa y técnica.

- 1) Personal administrativo es el personal que ocupa cargos relacionados con el registro de información y tramitación de documentación relativo a la situación de docentes y alumnos, control de gastos, previsión, mantenimiento y control de apoyo didáctico, etc.
- 2) El personal técnico será aquel especializado que desempeña funciones de apoyo a la tarea educativa, por ejemplo, psicólogos, bibliotecarios, técnicos en computación, etc.

En el RFD - 51 - 01 "Educación en el Ejército", Cap VI, se señala la necesidad de considerar con particular atención la alta inestabilidad del personal militar en sus funciones, lo que provoca que, luego de un corto ciclo de capacitación de algunos años, el profesional militar pasa a revistar en funciones ajenas a las educativas. Adicionalmente, el arribo a nuevas funciones también exige de adaptaciones por parte de la organización educativa.

Adecuadas previsiones de planeamiento y de gestión podrán atenuar estas consecuencias no deseadas derivadas de las exigencias del plan de carrera y otras implícitas de la cultura organizacional.

En síntesis, la determinación de las necesidades de recursos humanos y su empleo de acuerdo a sus capacidades y motivaciones será una tarea de gran trascendencia para la eficacia de las distintas acciones educativas.

SECCIÓN II

RECURSOS MATERIALES

13.002. Previsiones de apoyo de material a la educación

En el RFD - 51 - 01 se estableció que la gestión de los recursos reconoce una triple vertiente compuesta por procedimientos de la logística militar, administrativos financieros y otros propios de la gestión educativa.

A su vez, se estableció que los recursos materiales para el sistema (SEE) estaban constituidos por la infraestructura, el equipamiento y la tecnología necesarios para desarrollar los procesos de la educación operacional y académica de la Fuerza.

Los recursos de material de interés para la gestión educativa, que se pondrán a disposición de los educadores, estarán compuestos por:

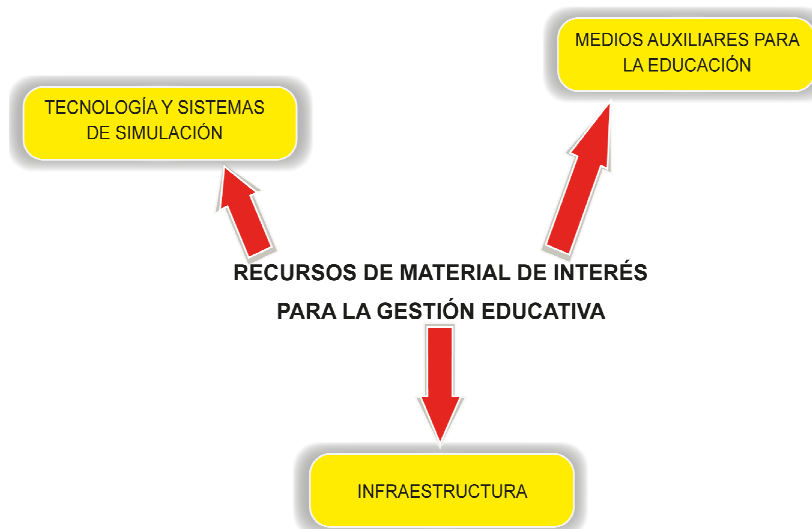


Figura 2-XIII: Los recursos de material de la gestión

La disponibilidad de estos recursos permitirá, desde la gestión, diseñar acciones educativas compatibles con la finalidad que se pretende. A modo de ejemplo, bastará mencionar que los componentes tecnológicos permitirán diseñar etapas de educación a distancia con un mayor grado de eficacia que en ausencia de estos; la presencia de simuladores permitirá lograr mejor los estándares fijados para el terreno; la escasez de aulas dificultará la organización pedagógica en pequeños grupos de trabajo. Estos y muchos otros factores, no sólo deberán ser considerados en la etapa planeamiento, sino gestionados por aquellos con responsabilidad educativa.

13.003. Requerimiento de apoyo a la educación (RAE)

El apoyo periódico que los elementos de la fuerza operativa proporcionan a los elementos educativos del SEE es otro aspecto a considerar por los distintos niveles de responsabilidad.

Los institutos educativos requieren del apoyo de las unidades operativas para poder reproducir las situaciones educativas reales que den marco a las prácticas pre-profesional, profesional y otras necesidades.

Tal circunstancia debe ser planificada convenientemente. Para ello, los institutos deberán elevar los requerimientos de apoyo a través de la cadena de comando a la DGE, quien lo requerirá ante el CAEE y otros organismos (Fuerza de Sostén, otras FFAA, etc.), en los términos que se establecen el RFD - 51 - 01 Anexo 4 y según formato que se agrega en el Anexo 21 (Requerimiento de apoyo para la educación - RAE) a este reglamento.

SECCIÓN III

RECURSOS FINANCIEROS

13.004. Gestión presupuestaria

- a. La administración de los recursos financieros se desarrollará a través de procedimientos regulados bajo normas del Estado Nacional.
- b. La adecuada gestión de los recursos financieros permitirá concretar aquello previsto en la fase planeamiento del ciclo educativo. Implica también cumplir con responsabilidades de todo funcionario público mediante las cuales se debe:

“Garantizar la aplicación de los principios de regularidad financiera, legalidad, economicidad, eficiencia y eficacia en la obtención y aplicación de los recursos públicos...”

- c. La gestión presupuestaria tendrá por finalidad optimizar la organización y los procedimientos, para incrementar la eficiencia del proceso de planeamiento, programación y ejecución presupuestaria, financiera y patrimonial, a fin de facilitar la transparencia y la trazabilidad en todos los procesos y asegurar el cumplimiento del plexo legal vigente para la administración pública nacional.
- d. Propósitos específicos
 - 1) Establecer prioridades en la asignación de recursos.
 - 2) Asegurar los recursos, acordes con las exigencias que se establezcan.
 - 3) Determinar o ajustar la planificación, según sean los recursos disponibles y las prioridades asignadas.
 - 4) Comprobar si los programas han sido adecuadamente valorizados, como medio para asegurar su cumplimiento.

13.005. Aspectos generales a considerar en la gestión presupuestaria

- a. La planificación presupuestaria implica un ciclo de 3 años que tiene la característica de ser continuo y a la vez simultáneo (RFD - 51 - 01 Cap. VI). Este ciclo se puede resumir de la siguiente manera:

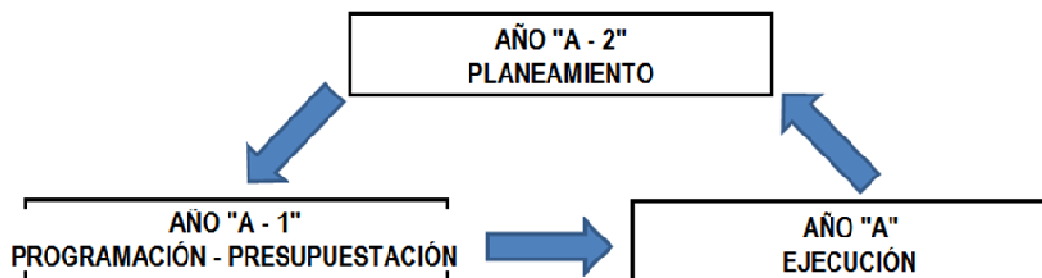


Figura 3-XIII: Ciclo de la gestión de los recursos

- 1) Es continuo porque puede seguirse la trazabilidad de aquello planificado con lo ejecutado.
- 2) Es simultáneo porque en cada año se desarrolla la parte de un ciclo correspondiente al año A-2, A-1 y la ejecución del año en curso.
- b. Toda actividad de educación origina, en mayor o menor medida, gastos que deberán ser calculados para satisfacer convenientemente las exigencias. La adecuada asignación de los créditos permitirá prever y ajustar oportunamente la ejecución detallada de las tareas y, por consiguiente, su control (control de gestión).
- c. La valoración financiera permitirá determinar la posibilidad de ejecutar cualquier actividad de educación que implique algún tipo de erogación.

- d. Las naturales limitaciones en la asignación de los recursos exigirán una cuidadosa valoración financiera, que armonice necesidades y posibilidades, a la vez que un riguroso control por parte de todos los niveles responsables.
- e. A nivel unidad táctica, el máximo de los recursos disponibles deberá volcarse en el apoyo de las actividades de educación operacional que capaciten al elemento e individuo para la guerra, como así también los materiales y equipos necesarios para las operaciones.
- f. El Ejército establecerá procedimientos particulares para la presupuestación de la educación operacional en la Fuerza Operativa.
 - 1) Se establecerán las exigencias de educación operacional en función de las partidas presupuestarias que específicamente se asignen para este fin (sin afectar partidas de funcionamiento) de manera de seguir un procedimiento lógico de razonamiento en cuanto a Medios asignados y su relación con los Objetivos y Metas a alcanzar. Las modificaciones en más o en menos de recursos provocarán una necesaria adaptación en los objetivos educativos a lograr (relación fines – medios).
 - 2) Bajo este concepto se debe comprender que las exigencias de educación operacional que inicialmente se estructuran, muchas veces podrán reprogramarse en virtud de los fondos que efectivamente se asignen para cada año.
- g. Los recursos para la realización de los cursos regulares de carácter anual, serán incluidos en las partidas de funcionamiento del instituto. Al igual que para la educación operacional, se darán situaciones particulares que harán necesario que se asignen partidas especiales, refuerzos, para todo o parte de aquellos, en ocasión de visitas, salidas al terreno, maniobras, viajes, etc., no programados.
- h. Los responsables de la dirección de las distintas acciones educativas deberán efectuar la planificación, presupuestación y programación del gasto necesario para su realización integral, incluyendo aquellos gastos a contemplar por los elementos que brindarán apoyo.

Una vez asignado los créditos en el año A, los responsables de la gestión deberán efectuar las modificaciones presupuestarias que consideren conveniente (cesión de raciones, crédito presupuestario, etc), para que los elementos de apoyo reciban en oportunidad los distintos efectos y puedan brindar los servicios, a fin de alcanzar las metas establecidas.

- i. Los cursos en el exterior requerirán provisiones financieras centralizadas a nivel del EMGE o por quien éste designe. Para efectuar los cálculos, se tendrán en cuenta, fundamentalmente:
 - 1) Las condiciones establecidas en el acuerdo formalizado con el país anfitrión (conferencias bilaterales, ofertas educativas e invitaciones a cursos) respecto a las distintas erogaciones (gastos de pasajes, viáticos, alojamiento, costo de matrícula, asistencia de salud, etc).
 - 2) Las condiciones establecidas por el PEN, en cuanto a viáticos, haberes, etc, mediante decretos que regulen las actividades de todo funcionario público en el exterior.
- j. Becas en el ámbito civil. Constituirán una circunstancia de excepción en la que deberá asignarse los recursos evaluando detalladamente:
 - 1) Las necesidades y condiciones establecidas por el Ejército, en particular apreciando las potencialidades y factibilidad de quien recibe la capacitación de reintegrarse a la organización nutriéndola con los beneficios de las competencias alcanzadas.
 - 2) Las condiciones establecidas por la institución civil que realice el curso o mediante acuerdos previos con la Fuerza.
- k. Las actividades de intercambio o acercamiento relacionadas con educación y/o que se asignen a esta área, requerirán provisiones similares a las establecidas para cursos en el exterior o a través de asignaciones particulares, si se realiza en el país.
- l. Todo cálculo de gasto para una actividad de educación determinada deberá responder, estrictamente, a las necesidades reales del desarrollo de la actividad.
- m. Las provisiones vinculadas con los medios auxiliares para la educación (MAPE), que satisfagan necesidades menores y de corto plazo de los distintos elementos, serán financiadas con las partidas presupuestarias funcionales. Las que satisfagan necesidades mayores y/o de mediano plazo, serán centrali-

zadas por el comando responsable de la educación en la Fuerza, de acuerdo con las previsiones para tal período.

13.006. Responsabilidades de la planificación y programación presupuestaria

- a. El planeamiento y programación de las previsiones financieras serán una responsabilidad de todos los niveles.
- b. El menor nivel de comando para esta actividad será el elemento o fracción que reciba fondos para erogaciones corrientes (partidas para gastos de funcionamiento) y / o de capital.
- c. Para cumplimentar las exigencias propias de un presupuesto por programa, el Ejército ha adoptado una estructura programática compuesta por dos programas principales vinculados a las distintas acciones educativas, las que por su naturaleza se agrupan en:

1) Programa 16 – ALISTAMIENTO OPERACIONAL

El mismo contemplará, entre otros aspectos, todas las necesidades que hagan a la educación operacional de la Fuerza. Abarcará, principalmente, las acciones educativas Instrucción y Adiestramiento del ámbito de la Fuerza Operativa.

2) Programa 17 – FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En este programa se incluirán todos los requerimientos relacionados con aspectos educativos de la Fuerza, que no estén incluidos en el programa 16. Éste abarcará, fundamentalmente, todas las acciones educativas propias de las acciones educativas carreras, cursos, educación obligatoria y aprendizaje autónomo, incluyendo los cursos en el país y en el exterior.

- d. El JEMGE, a través del máximo órgano que entienda en las finanzas de la Fuerza, coordinará y resolverá todos los aspectos vinculados con las previsiones financieras.
- e. La DGE programará, coordinará y supervisará las previsiones financieras de todas las actividades del ámbito de Educación Académica. Estarán fuera de lo expresado aquellas asignaciones que, para aspectos precisos, sean específicamente determinadas por el JEMGE.
- f. El CAAE será responsable de las previsiones financieras relacionadas con el ámbito del Alistamiento Operacional, debiendo:
 - 1) Participar de las previsiones financieras para el ámbito de la educación operacional, que determine el nivel I.
 - 2) Confeccionar las previsiones financieras de su ámbito/subproceso, de acuerdo con los recursos disponibles.
 - 3) Supervisar y aprobar las previsiones financieras de educación de los elementos dependientes, acordes con las prioridades fijadas para el cumplimiento de la misión.
 - 4) Consolidar y elevar al nivel superior las previsiones financieras de educación de los elementos dependientes.
 - 5) Solicitar al nivel superior el ajuste de las partidas de los elementos dependientes, cuando en sus tareas de supervisión, se observen discrepancias entre los requerimientos y los fondos asignados.
- g. Los institutos, GGUU, unidades, subunidades independientes y organismos participarán en las previsiones financieras que centralice el nivel superior, según lo que en cada caso se establezca.

13.007. Aspectos particulares en la relación presupuesto por programa y educación

a. Programa 16 – ALISTAMIENTO OPERACIONAL

- 1) Este programa será el más amplio de los relacionados con la Fuerza. Abarcará a todos los comandos, elementos y organismos, con excepción de los que se encuentran en los programas 17 y 18. Entre otros aspectos, abarcarán la ejecución de las actividades de educación, principalmente del área de educación operacional, en forma directa o indirecta.
- 2) Los efectos a proveer y abastecer para el desarrollo de la educación operacional serán ejecutados por la Fuerza de Sostenimiento y la Fuerza Operativa en forma particular para cada caso.

- 3) Los efectos clase III serán programados por los elementos, en función de las normas establecidas por la Fuerza.

b. Programa 17 – FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- 1) Este programa centraliza, fundamentalmente, las provisiones financieras del área académica. Si bien abarcará diferentes aspectos del SEE, prioritariamente se ocupará de la presupuestación de carreras y cursos, tanto en el país como en el exterior.
- 2) Para ello, se determinarán áreas y subáreas proponentes, quienes efectuarán las propuestas y presupuestación de los mismos.

Se considerarán áreas proponentes a aquellos organismos de la fuerza (comandos, direcciones, etc.) que centralizarán la presupuestación de los cursos que se desarrollarán en su jurisdicción y/o bajo su responsabilidad.

Las áreas subproponentes serán aquellos institutos, unidades y organismos de la Fuerza que desarrollan las carreras y cursos.

- 3) Las relaciones funcionales para la programación, presupuestación y ejecución presupuestaria se regirá por lo establecido en la Fuerza.

13.008. Ejecución presupuestaria

- a. La ejecución presupuestaria deberá estar en función de las provisiones efectuadas en la programación correspondiente. De todas maneras, las normas vigentes establecerán la flexibilidad necesaria para enfrentar contingencias imprevistas.
- b. Con la elaboración del presupuesto, se establecerán las metas a alcanzar en cada programa durante el año fiscal. Estas metas sintetizarán los objetivos que se esperen lograr con los fondos asignados.

Las metas que se determinen para cada programa deberán ser precisas y fácilmente identificables. Teniendo en cuenta que estas metas serán propuestas por la Fuerza para cada presupuesto, deberán ser ajustadas o modificadas anualmente.

Las metas establecidas en los programas afectados a la educación (programa 16: nivel operacional a alcanzar CAAE – programa 17: cantidad de personal determinado para capacitar) y su forma de determinación, podrán ser modificadas total o parcialmente.

- c. Estas metas y la forma en que se emplean los recursos para su cumplimiento, serán controladas por los órganos de control que la Fuerza disponga para ello (IGE – VEM), como así también por los sistemas de control interno y externo que posee el Estado Nacional:
 - 1) Control interno: Sindicatura General de la Nación (SIGEN), a través de las oficinas de Unidad de Auditoría Interna que se encuentran dentro de cada Jurisdicción, dependiente del Poder Ejecutivo Nacional.
 - 2) Control externo: Auditoría General de la Nación (AGN), dependiente del Poder Legislativo Nacional.

Los controles mencionados serán realizados sobre todos los niveles de la Fuerza, pudiendo ser programados, asistemáticos y/o específicos sobre una tarea en particular.

- d. Como síntesis, una adecuada y criteriosa programación y ejecución de los recursos financieros asignados, optimizará los resultados a lograr por el SEE.

13.009. La gestión durante la ejecución presupuestaria

AJUSTES O MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS

- a. Durante el año A (ejecución presupuestaria) la metodología de conducción por objetivos, orientados a las metas y resultados, con calidad de los servicios, permitirá enfrentar con flexibilidad la utilización de los medios ante las inevitables situaciones que surjan y que afectarán las consideraciones presupuestarias.
- b. A modo de ejemplo, una modificación en la escala salarial del personal militar y variaciones en el valor de combustible de una manera distinta a la anticipada podrá afectar significativamente las provisiones presupuestarias.

c. Ante tales circunstancias, los responsables de la gestión educativa apreciarán:

- 1) Si la TAREA puede ser cumplida en la forma que fue programada, se dará cumplimiento con las modificaciones menores que hubiere que considerar.
- 2) Si la TAREA requiere de ajustes significativos que ameriten de decisiones que deben ser adoptadas por parte del Director de Educación. En tal caso se actualizará la apreciación de situación educativa y se determinarán variantes para cumplir con lo programado. Los ajustes a producir normalmente involucrarán:
 - Reducción en la cantidad de educandos (vacantes de los cursos, integrantes de la salida al terreno, etc.).
 - Variación en la cantidad de días de la acción educativa considerada (Etapa presencial más corta, salida al terreno más corta).
 - Desplazamientos más cortos que impliquen menor consumo de efectos CI III.
 - Otros ajustes pueden significar un ahorro en raciones o viáticos, como ser reducir el personal de apoyo.
- 3) Si la TAREA no puede ser ejecutada, por la reducción en los recursos, se deberá informar al escalón superior y solicitar los medios adicionales para su ejecución o proceder a su cancelación definitiva.

ANEXO 1

PERFILES, COMPETENCIAS Y ALCANCE

1. Perfil

Es el conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que el personal militar deberá alcanzar al finalizar un proceso de capacitación, o poseer como condición para ocupar o acceder a un determinado rol, cargo o jerarquía. Incluye la habilitación profesional (perfil educativo) y la experiencia profesional relacionada.

Los perfiles profesionales normalmente son elaborados, en todos los ámbitos, por el área de los RRHH de la institución considerada. En el caso del EA, su confección corresponde a la Dirección General de Personal y Bienestar (DGPB), integrándose y articulándose coherentemente con el Plan de Carrera, bajo lineamientos de la Dirección de Planeamiento (DGPPP).

Los perfiles profesionales podrán ser:

- Jerárquicos (PPJ), entendiéndose por tales aquellos que son comunes a una determinado grado, arma y especialidad (Ejem: teniente coronel de arsenales; sargento de artillería).
- Operativos (PPO), entendiéndose en esta caso a aquellos que son particulares para un determinado rol, cargo o función (Ejem: jefe de la sección exploración; jefe de escuadrón de tanques).

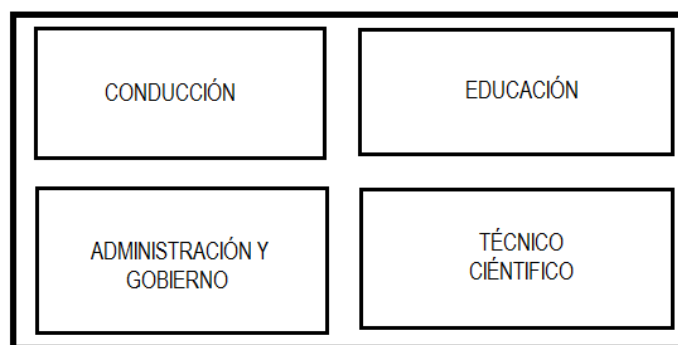
2. Perfil educativo (PE)

Conjunto de competencias que deberán desarrollar como condición para acceder a un determinado rol, cargo o jerarquía avalado por los alcances definidos en las carreras y cursos (RFD - 51 - 01 Art 1.007).

A los efectos de la doctrina educativa, resultan de especial interés los perfiles educativos de egreso o promoción, ya que orientan todo el diseño curricular. Su elaboración corresponde a la dirección o instituto responsable de la acción educativa.

3. Competencias

- Abarca el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño eficaz del personal en el ejercicio de los roles y cargos en función del alcance de la certificación que se le otorgue. Se orienta al desarrollo integral de la persona.
- Referido a este concepto de integralidad de la persona, el RFD - 51 - 01 ha establecido las 4 áreas de desempeño profesional a partir de las cuales se definen las competencias.



Áreas de desempeño profesional

- Los conocimientos, habilidades y actitudes se relacionan con los dominios del aprendizaje y con los contenidos a transmitir en el proceso enseñanza-aprendizaje (conceptuales, procedimentales y actitudinales, respectivamente), en un entorno de educación en valores, como criterio rector de la educación militar.
- Las competencias, como saberes complejos y contextualizados, para poder implementarse a través de actos educativos concretos deben descomponerse ("desagregarse") en porciones menores que se denominarán capacidades.

Ejemplo de Diagrama de competencias

"Constituirá el mapa del desagregado de las competencias básicas (cuando corresponda), genéricas y específicas, esquematizadas desde lo general hasta el nivel particular que resulte necesario" (Art 3.010, g.)

Ejemplo 1 – DIAGRAMA DE COMPETENCIAS (Perfil: J Sec – NIB)

AREA DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS GENÉRICAS	CAPACIDADES
EDUCACIÓN: Conducir la educación operacional de una subunidad.	I. Conducir la instrucción de la sección.	1. Preparar la acción educativa que corresponda a la necesidad de la sección. 2. Emplear los métodos y técnicas de enseñanza que corresponda a la necesidad de la sección. 3. Preparar las técnicas, instrumentos y actividades de educación para evaluar la educación de la sección. 4. Confeccionar la documentación de educación que corresponda en el nivel sección.
	II. Conducir el adiestramiento de la sección.	
	III. Dirigir ejercicios de sección en el gabinete y en el terreno.	
ADMINISTRACIÓN Y GOBIERNO: Conducir la gestión, administración y gobierno de una subunidad del arma.	IV. Participar en el servicio de armas de la Unidad.	1. Observar y hacer observar las normas internas, reglamentarias y legales que rigen las funciones del servicio de la subunidad. 2. Velar por la conservación de los efectos y bienes de su servicio, conforme a las normas vigentes. 3. Administrar los recursos humanos bajo su comando conforme a las normas legales y valores del EA. 4. Aplicar las normas de seguridad C/ Acc y de C/icia en todos los actos del servicio. 5. Demostrar ejemplo personal conforme a los valores, principios, procedimientos y normas para el mando de un oficial del EA.
	V. Integrar el servicio interno de la Subunidad (personal fijo y personal móvil)	
	VI. Otros servicios / exigencias del Oficial en Guarnición.	
	VII. Participar en el control de gestión de la subunidad.	

Ejemplo 2 – DIAGRAMA DE COMPETENCIAS (Perfil: Combatiente individual – NIB)

COMPETENCIA ESPECÍFICA	CAPACIDADES
I. Aplicar destrezas de combate básicas individuales, en condiciones de contacto con el enemigo.	1. Emplear el fuego y movimiento en el terreno, tanto de día como de noche. 2. Emplear técnicas de desplazamiento externas en una zona urbanizada, tanto de día como de noche. 3. Adquirir una capacitación básica sobre las técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal operativa.
II. Batir blancos con su arma de dotación, dentro de su alcance eficaz.	1. Conocer su arma de dotación. 2. Desarrollar hábitos de seguridad contra accidentes en la manipulación del armamento y la munición. 3. Desarrollar hábitos de mantenimiento antes, durante, y después del tiro. 4. Ejecutar las condiciones de tiro con FAL establecidas para su nivel de capacitación.

4. ALCANCE

Está constituidos por las capacidades que otorga el título o certificación, así como las actividades para las que tienen competencias sus poseedores, según las pautas del diseño curricular establecido.

Para cumplir con el alcance se debe respetar sus planes de estudio y la carga horaria mínima que para ello fijen las autoridades correspondientes.

Para el caso de la educación superior, los títulos certifican la formación académica y habilitan para el ejercicio profesional, salvo en las profesiones reguladas por el Estado, cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público, poniendo en riesgo, de modo directo la salud, los bienes o la formación de los habitantes. (Art. 43 Ley 24.521), que están colegiadas y requieren el cumplimiento de otros requisitos.

Ejemplo Nro 1 – PERFIL Y ALCANCE (Curso Complementario)

a. Alcance:

Para los casos que en cada caso se especifica conforme a las competencias establecidas, el egresado podrá desempeñar uno de los siguientes roles:

- 1) Desempeñarse como J CDF / GA (Oficial subalterno de Artillería).
- 2) Desempeñarse como Comp Pr / CDF (Suboficial de Artillería).
- 3) Desempeñarse como Observador Adelantado de Artillería (Oficial subalterno de Artillería).
- 4) Desempeñarse como Observador Adelantado (Oficial Subalterno de las Armas, TOE y/o TT Icia)

b. Competencias:

- 1) El desarrollo del curso impone el desarrollo de dos competencias centrales y ordenadoras que deben evidenciar los oficiales y suboficiales conforme a su jerarquía y/o Unidad de origen:
 - a) Emplear los principios y procedimientos avanzados de la Dirección del Tiro de Artillería.
 - b) Emplear los principios y procedimientos avanzados de la Observación del Tiro de Artillería.
- 2) Competencias específicas

Sin perjuicio de lo expresado en el apartado anterior, en el **Apéndice 1 – Diagrama de competencias**, se desarrollan las competencias que se corresponden con el área de desempeño Técnico profesional necesarias para concretar la finalidad del presente curso.

Ejemplo Nro 2 – PERFIL Y ALCANCE (Curso Regular)

Al término del curso, el egresado deberá reunir las siguientes características:

a. Alcance:

Ocupar el puesto de Oficial de la Plana Mayor en una Unidad / Subunidad Independiente.

b. Competencias:

- 1) El perfil de egreso del curso estará determinado por la materialización de dos competencias centrales y ordenadoras, a saber:
 - a) Participar del planeamiento de la Unidad como Oficial de la Plana Mayor.
 - b) Conducir el Área de la Plana Mayor en Guarnición.
- 2) El desarrollo y completamiento del perfil, estará determinado por el conjunto de aquellas competencias que se definen genéricas y otras específicas y que se detallan en los apartados siguientes.
- 3) Competencias genéricas

Se relacionan con las áreas de desempeño profesional Conducción y se desarrollan en el **Apéndice 1 Diagrama de competencias genéricas**
- 4) Competencias específicas

Se relacionan con las áreas de desempeño Conducción, pero en aquellas capacidades y habilidades que son propias de cada arma. **Apéndice 2 Diagrama de competencias específicas.**

ANEXO 2**PROYECTO EDUCATIVO DEL INSTITUTO****PORTADA****EJÉRCITO ARGENTINO****NOMBRE DEL INSTITUTO**A large rectangular frame intended for a photograph of the institute's facade.

**FOTO
DE LA
FACHADA
DEL
INSTITUTO**

**PROYECTO EDUCATIVO DEL INSTITUTO
(P E I)**

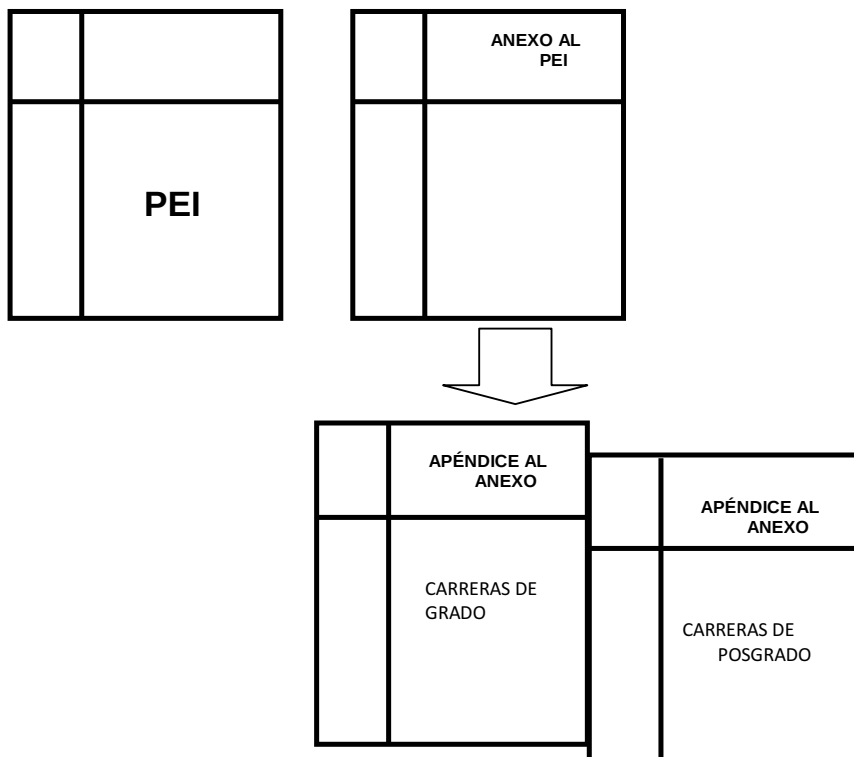
***PERIODO*
(AÑO – AÑO)
-quinquenio-**

CONFIGURACION :

- Tamaño del papel: A4 (210 x 297 mm).
- Orientación vertical.
- Márgenes: Superior 2,5 cm.
Inferior 2,5 cm.
Izquierda 2,5 cm.
Derecha 2,5 cm.
- Encabezado: 1,25 cm.
- Fuente: Times New Roman.
- Tamaño 12.
- Títulos: mayúsculas, negrita y subrayado.

PRESENTACION:

- La documentación deberá ser presentada en dos (2) carpetas :
 - con ganchos para una mejor manipulación de las hojas.
 - deberá poseer en el lomo el nombre del Instituto y el documento.
 - una de las carpetas deberá contener el PEI y la otra el PCI.
 - la carpeta del PCI, según las necesidades, podrá subdividirse en varias carpetas/folios, como por ejemplo: ESC (Carreras de Grado, Carreras de Posgrado), LLMM (Nivel Inicial, Primario, Secundario), etc.
 - en la primera contratapa se anexará un bolsillo/sobre que deberá contener el soporte magnético (CD) todo el documento.
 - Cada carpeta deberá contener el índice correspondiente



ANEXO 3

PROYECTO CURRICULAR DEL INSTITUTO

Aclaración: cada Instituto, Escuela o elemento educativo del SEE, según su misión, nivel educativo que desarrolla, y su grado de integración al Sistema Educativo Nacional adaptará esta estructura, eliminando las partes que no resulten pertinentes, y agregando aquellas que reflejen su propia particularidad. Asimismo, este documento es la dimensión curricular del PEI; por lo tanto, no deberá encabezarse su título como anexo.

EJÉRCITO ARGENTINO

Copia Nro
(Instituto)
(Lugar)
(Fecha)
(Clave)

PROYECTO CURRICULAR DEL (Nombre del Instituto o elemento educativo (...../.....colocar lapso de su vigencia)

1. MISIÓN: la especificada en la dimensión educativa del PEI.

2. FINALIDAD

Además de la finalidad general de este documento, en el cual se busca asegurar la coherencia e integralidad de la totalidad de las actividades educativas (sistemáticas y asistemáticas) a desarrollar – en el lapso de su vigencia – para alcanzar las metas y objetivos educativos impuestos al instituto o elemento educativo, el Director o Jefe del mismo podrá expresar con mayor detalle aquellos aspectos particulares que juzgue necesarios para su gestión educativa

3. ALCANCE DEL PROYECTO

a. En tiempo:

Se podrá expresar las oportunidades en que se realizarán los ajustes de acuerdo con su vigencia quinquenal, en concordancia con el proceso evaluativo a que se somete la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje de cada Carrera y Curso que integran el citado proyecto.

Se deberá aclarar, en el caso de que se introdujeran cambios, el procedimiento a seguir y sus particularidades, según sea el tipo de ajuste (Ejemplo: si debe ser aprobado por el MEC y T, o sólo por el nivel correspondiente en el SEE).

b. En acciones

Contendrá los aspectos que cada Instituto considere necesario ampliar o enfatizar para orientar el quehacer educativo del mismo en el lapso considerado en estrecha correspondencia con las otras dimensiones del PEI.

- 1) Planeamiento curricular y perfeccionamiento docente.
- 2) Programación anual.
- 3) Evaluación integral – Seguimiento y optimización – Sistematización de la información.
- 4) Proyectos de investigación – Difusión y transferencia.
- 5) Extensión.
- 6) Aspectos de coordinación en la estructura organizativa para el logro de la formación integral del cursante, etc.
- 7) Comunicación Institucional.

4. DOCUMENTACIÓN RECTORA

La referida a la gestión educativa del Instituto, que guarde relación con la misión, nivel educativo que desarrolla y el grado de inserción en el SEN. La misma será agrupada por niveles del orden nacional, institucional, y del propio elemento educativo.

5. CONFIGURACIÓN GENERAL DE CARRERAS Y CURSOS QUE INTEGRAN EL PROYECTO

Se consignarán en un listado todas las carreras y cursos (en ese orden) que desarrolla el elemento educativo, dividiéndolos en regulares y complementarios.

De cada uno de ellos se expresará la modalidad (presencial, educación a distancia o mixto) y su duración, y se remitirá, para la información correspondiente a la gestión pedagógico – didáctica de su desarrollo, al anexo que corresponda al Proyecto Curricular de la Carrera o Curso que se trate.

6. DIAGRAMA GENERAL DE CARRERAS y CURSOS

En un gráfico calendario se colocarán todas las carreras y cursos que desarrollará el Instituto o elemento educativo, en orden cronológico, sobre la base de la fecha (tentativa, sólo el mes) de iniciación del mismo e indicando la de su terminación. Asimismo se indicará la modalidad de su desarrollo. En el caso de ser mixto, se individualizará el lapso que cubre cada etapa.

7. OBJETIVOS GENERALES DEL INSTITUTO

Se remitirá a lo señalado en el PEI, pudiendo, si se considera necesario, enfatizarse las metas a lograr respecto de la formación y/o perfeccionamiento de los cuadros y, cuando corresponda, lo que se pretende con la apertura a educandos militares extrafuerza / civiles, en relación con la inserción de la Institución en el ámbito educativo nacional.

8. ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA DEL INSTITUTO

Se podrá hacer simplemente mención de la estructura organizativa, expresada en el PEI (dimensión educativa), o a lo que prescriba al efecto el reglamento interno del Instituto.

En aquellos Institutos, en que la gestión educativa es compleja, debido a la cantidad de carreras y cursos que se desarrollan y a los diferentes niveles y escalafones que comprende, será conveniente, sobre la base de una síntesis de la estructura organizativa, definir las interrelaciones de los elementos integrantes y, en particular, la forma y el flujo de la comunicación interna.

9. PROYECTO DE ACTIVIDADES COCURRICULARES Y EXTRACURRICULARES: se señalarán los conceptos generales, que servirán de marco a este tipo de actividades.

10. RÉGIMEN DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Se expresarán los conceptos generales, haciendo mención al reglamento o directiva vigente en la Institución. Los conceptos particulares se desarrollarán en cada uno de los proyectos curriculares de las carreras y cursos que el Instituto desarrolle.

11. RÉGIMEN DE DISCIPLINA Y CONVIVENCIA

Este apartado reviste particular interés para los Institutos que dictan carreras y cursos abiertos a la comunidad. Si estuviera ya vigente un reglamento o documento, se hará mención del mismo.

ANEXOS: se agregarán en forma correlativa y en el orden que se mencionen en 5. todos los proyectos curriculares de las carreras y los cursos que se desarrollen.

Sírvase acusar recibo.

DISTRIBUIDOR:

Firma y Aclaración
Director/Jefe del Instituto/Elemento

ANEXO 4**PROYECTO CURRICULAR DE CARRERA**

(El PCC es Anexo al PCI – Se confeccionará un Anexo por cada Carrera que dicte el Instituto)

1. Identificación del Proyecto**2. Responsable del Proyecto****3. Fundamentación****4. Objetivos del Proyecto****5. Características de la Carrera**

- a. Nombre.
- b. Nivel.
- c. Permanencia.
- d. Duración.
- e. Carga horaria total.
- f. Título.
- g. Alcances profesionales.
- h. Perfil de egreso.
- i. Plan de estudios.
 - 1) Estructura curricular
 - 2) Proyectos de cátedra
 - 3) Otros requisitos curriculares y extra curriculares
- j. Articulación con otros planes de estudios.
- k. Requisitos de admisión o ingreso.
- l. Reglamento de carrera.
- m. Régimen de evaluación.
- n. Condiciones para el otorgamiento de un título

6. Recursos

- a. Humanos.
- b. Materiales.
- c. Financieros.

Apéndices que corresponden a todo proyecto curricular

Apéndice 1: Diagrama de competencias

EJEMPLO DE UN PROYECTO CURRICULAR DE CARRERA

ÍNDICE DEL ANEXO 1 (PCCLCyGO) AL PCI 2015 - 2019

	Página
1. Identificación del proyecto	1
2. Responsable del proyecto	1
3. Fundamentación	1
4. Objetivos del proyecto	1
5. Características de la carrera	1
a. Nombre	1
b. Nivel	1
c. Permanencia	1
d. Duración	1
e. Carga horaria total	1
f. Título	2
g. Alcances profesionales	2
h. Perfiles profesionales del egresado	2
i. Plan de estudios	2
1) Ciclos y áreas	2
2) Asignatura	3
3) Proyectos de cátedra	3
4) Otros requisitos necesarios para el cumplimiento del plan de estudios	4
a) Materias optativas	4
b) Idioma extranjero	4
c) Informática	5
5) Articulación con otros planes de estudios	5
6) Requisitos de admisión o ingreso	5
7) Reglamento de la carrera	6
8) Metodología de asesoramiento y evaluación de alumnos	6
9) Condiciones para el otorgamiento del título	6
6. Recursos humanos	6
7. Recursos físicos	6
<u>APÉNDICES</u>	7
Apéndice 1: Fundamentación del cambio del plan de estudios de la LCyGO en el CMN	
Apéndice 2: Resolución Ministerio de Educación Nro 648/14	
Apéndice 3: Perfil por competencias del oficial egresado de las FFAA	
Apéndice 4: Perfil específico por competencias del oficial egresado del Ejército	
Apéndice 5: Organización departamental de la LCyGO	
Apéndice 6: Contenidos mínimos - Resolución IESE 188/11	
Apéndice 7: Modelo de proyecto de cátedra	
Apéndice 8: Régimen de evaluación de la LCyGO 2015	
Apéndice 9: Régimen para la obtención del orden de mérito 2015	
Apéndice 10: Normas de conducta profesional militar (CPo Cad(s) 2013	

ANEXO 5**PROYECTO CURRICULAR DE CURSO****1. Estructura del proyecto curricular de un curso**

Denominación:

Director del Curso

- 1) Caracterización
- 2) Fundamentos del Curso
- 3) Finalidad
- 4) Perfil de Egreso (de aquí surge el Apéndice 1)
- 5) Alcance
- 6) Destinatarios
- 7) Estructura curricular
- 8) Plan de materias (de aquí surgen el Apéndice 2 y 3)
- 9) Cuerpo docente: Perfil requerido
- 10) Infraestructura y equipamiento. Determinación de los recursos
- 11) Recursos

Apéndices que corresponden a todo proyecto curricular

Apéndice 1: Diagrama de competencias

Apéndice 2: Plan de Materias

Apéndice 3: Subplan de UDD

2. Ejemplo: Apéndice 1 – DIAGRAMA DE COMPETENCIAS

Ver Anexo 1 a este reglamento

3. Ejemplo: Apéndice 2 – PLAN DE MATERIAS (Perfil: Combatiente individual – NIB)

2. TEORÍA GENERAL

COMPETENCIA Nro 01: Adaptarse a la vida del soldado conforme a los valores, tradiciones y normas de disciplina sostenidos por el Ejército Argentino			38 Hs
CAPACIDADES	CONTENIDO	BIBLIOGRAFIA	TIEMPO ASIGNADO
Internalizar la disciplina y normas que regirán su comportamiento como soldado.	- Estado militar - Deberes y derechos - Régimen disciplinario - Deberes esenciales. - Derechos esenciales. - Servicio Militar Voluntario - Jurisdicción militar. - Disposiciones generales. - Sanciones Disciplinarias que pueden imponerse a los voluntarios - Faltas leves. - Faltas graves. - Faltas gravísimas. - Sanciones disciplinarias. - Agravantes generales. - Atenuantes generales. - Eximentes de responsabilidad disciplinaria. - Nuevas situaciones en Guarnición - Adicciones. - Violencia intrafamiliar - Violencia de género.	- PE 00 - 03 Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas (Ed 2009) Título II Cap(s) I a III Título III Cap (s) I, III, IV y V - MFP 30 - 01 Manual del voluntario Cap II – Sec I Art 2.001 Art 2.003 Art 2.004 Art 2.005 Art 2.006 Art 2.007 Sec II - Directiva para la implementación de las políticas de género en el Ejército Nro 01/16 (Oficina central, Oficinas descentralizadas y Puntos de Enlace) - Directiva del JEMGE Nro 921/DGOD/19 (Para la prevención y detección del consumo de sustancias prohibidas y alcohol en la Fuerza y proceder ante su hallazgo). - Guía de detección temprana y derivación oportuna de las víctimas de violencia intrafamiliar en el ámbito del Ejército Argentino – Año 2014	09 Hs
Desempeñarse como integrante del sistema de seguridad en	- Sistema de seguridad - Guardia de Prevención	- RFP 70 – 01 Servicio Interno y en Guarnición (Ed 2018) Cap V Servicio de Seguridad: Sec IV - Guardia de Prevención	12 Hs

4. Ejemplo: Apéndice 3 – SUBPLAN DE UNIDADES DIDÁCTICAS (Perfil: Combatiente individual – NIB)

4. ADIESTRAMIENTO FÍSICO MILITAR– 45 Hs

COMPETENCIA Nro 3: Desplazarse en el terreno con el armamento y el equipo individual superando obstáculos y distancias que requieran una adecuada capacidad psico-física.					
CAPACIDAD	ESTANDAR INDICADOR DE LOGRO	CONTENIDOS - UUDD	ACTIVIDADES DE LOS EDUCANDOS	EVALUACIÓN	Hs
Fortalecer su resistencia física y mental	ESTANDAR: Aprobar las PAFB INDICADOR DE LOGRO: Desarrolla capacidad aeróbica y anaeróbica. Desarrolla fortaleza muscular.	UD 01 Adiestramiento Físico Militar Actividades gimnásticas con elementos Entrenamiento en circuito Entrenamiento de la resistencia Entrenamiento de la fuerza muscular Entrenamiento de la flexibilidad	Entrenamiento físico Prácticas	Prueba de diagnóstico PAFB	35 Hs
COMPETENCIA Nro 4: Aplicar destrezas de combate básicas aislado, en condiciones de contacto con el enemigo.					
Emplear técnicas básicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal operativa.	ESTANDAR: Aceptar el contacto físico y violento con el adversario. INDICADOR DE LOGRO: Aplica técnicas defensivas Aplica técnicas ofensivas	UD 02 Combate cuerpo a cuerpo Combate cuerpo a cuerpo y Defensa Personal Operativa Puntos vitales Tipos y golpes de bloqueos Derribos, palancas y sumisiones:	Práctica individual Práctica por parejas	Pruebas basadas en la observación	10 Hs

ANEXO 6

PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES

ESTRUCTURA TIPO DEL PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES

Aclaraciones: cada instituto o elemento educativo del SEE, o sus Direcciones, según su PEI o misión educativa (para aquellos elementos que desarrollen cursos complementarios), adoptará esta estructura, eliminando las partes que no resulten pertinentes, y agregando aquellas que reflejen su propio accionar educativo. En el caso de las unidades y organismos que desarrollen cursos, sin que su misión educativa sea la principal, adaptarán esta estructura al PEU en un apartado que se denomine "Cursos", debiendo incluir obligatoriamente el punto 3, 4, 5, 8, 9 y 11.

EJÉRCITO ARGENTINO

Copia Nro
(Elemento)
(Lugar)
(Fecha)
(Clave)

PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DEL (Instituto / Elemento) AÑO.....

1. **OBJETO:** determinará cómo se desarrollarán las acciones educativas durante el año, para alcanzar los objetivos establecidos en los proyectos curriculares, a fin de cumplir con la misión del Instituto o Elemento.
2. **ALCANCE:** indicará quiénes deberán tomar conocimiento, para su cumplimiento, en función de la responsabilidad que a cada uno compete en la gestión educativa.
3. **MISIÓN:** la que corresponda al Instituto, de acuerdo con la dimensión educativa del PEI, o bien la impuesta al elemento que desarrolla cursos complementarios bajo control funcional de la DGE.
4. **CARRERAS Y/O CURSOS A DESARROLLAR:** se especificará el listado de todas las carreras y/o cursos a desarrollar, detallándolos de acuerdo con su clasificación (por su finalidad y carácter).
5. **IDEAS ORIENTADORAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN EDUCATIVA:** estarán contenidas en la orientación del Director o Jefe del Elemento, y se incluirá como anexo. Ver modelo en apéndice 1.
6. **AJUSTES CURRICULARES**
 - a. Se mencionarán – en el caso que hubieren ocurrido – los ajustes que se hubieren efectuado a la Estructura Curricular del PCI:
 - 1) Por períodos de transición que obligatoriamente deban realizarse ante cambios de tipos de carreras o planes de estudio (ejemplo: modificación de alguna orientación particular).
 - 2) Por cambios estructurales en el contenido de una carrera en desarrollo.
 - b. Lo que debe incluirse en este párrafo son las consecuencias de los ajustes realizados en relación con la programación anual. Por ejemplo: cómo afectará a las distintas promociones de un Ciclo la ejecución de la transición en el año de vigencia del PAA (Ejemplo: si se modifica la fracción que debe iniciar un curso regular)

7. DOCUMENTACIÓN RECTORA INTERNA BÁSICA (sólo el enunciado / listado de los documentos).**a. Educativa**

- 1) PEI....
- 2) PCI...../.....
- 3) Proyectos curriculares de las carreras y/o cursos a desarrollar (los que correspondan de acuerdo con 4.)
- 4) Directivas particulares de los niveles superiores (II y III)

b. Normativa: La que corresponda a las características, misión y funciones del Instituto / Escuela o Elemento con responsabilidades educativas bajo control funcional de la DGE (Ejemplo: reglamento del instituto, normas de funcionamiento interno, PON de seguridad y control de procesos educativos, etc).

8. ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL AÑO..... Se agregará como anexo al PAA y contendrá:**a. Estructura gráfica**

b. Asignación de destinos internos del Personal Militar de Oficiales Superiores, Jefes y Oficiales y del Personal Docente Civil, con indicación del cargo o rol que cumple dentro de la estructura señalada en a.

9. DISTRIBUCIÓN GENERAL DEL TIEMPO EN EL AÑO ACADÉMICO (los documentos que de este párrafo se originen se agregarán como anexos).

- a. Calendario Anual** (ver modelo en Apéndice 2). Graficará las actividades educativas más importantes de cada carrera o curso durante el año lectivo.
- b. Principales Actividades:** materializará las actividades educativas más importantes del año, en forma cronológica, por mes, con indicación de la fecha respectiva.
- c. Semana Académica Tipo** (ver modelo en Apéndice 3). Graficará las actividades más importantes de cada curso durante una semana.
- d. Horario de Actividades del Instituto / Escuela / Elemento Educativo:** comprenderá el horario general del Instituto, con especificación del horario de clases presenciales; diferenciando y agrupando, según corresponda las Carreras y/o Cursos que se desarrollan en horario matutino, vespertino o nocturno.

10. PREVISIONES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**a. Generales**

- 1) Contendrán las actividades principales a desarrollar durante el año, relacionadas con la gestión educativa integral del Instituto / Escuela / Elemento Educativo.
- 2) Involucrará a todos los elementos que integran la organización pedagógica señalada en 8, con indicación de las tareas particulares del año, para cada uno, en el marco de sus misiones y funciones.
- 3) Se basará en las exigencias impuestas en la Directiva Particular del Nivel III para dicho año, y en la propia determinación de cómo y cuándo cumplirlas.

b. Académica

Comprenderá actividades de:

- 1) **Planeamiento:** respecto de ajustes a proyectos curriculares vigentes, de nuevos cursos, del proceso enseñanza-aprendizaje, y/o del perfeccionamiento docente continuo.
- 2) **Programación:** de actividades co-curriculares, extra-curriculares y de extensión cultural, según corresponda.
- 3) **Desarrollo de la Acción Educativa**

- a) Considerando en cada caso las particularidades de la modalidad presencial, a distancia, o mixta, según corresponda, de las Carreras y/o cursos a desarrollar.
- b) Particularizando los aspectos de instrucción militar (sólo los Institutos de formación) y adiestramiento físico, según corresponda.
- c) Incluyendo la que desarrollará sobre el personal docente y no docente, para su perfeccionamiento.

4) Evaluación Integral

- a) Del Instituto
- b) Curricular
- c) De Profesores
- d) De Cursantes
- e) General del desarrollo de cada Carrera y/o Curso

c. Investigación

- 1) Sólo para los Institutos, que, de acuerdo con su PEI, la ejecutan.
- 2) Incluirá las bases para su desarrollo de las actividades de investigación, durante el año de su vigencia, en el marco de las actividades académicas del Instituto.
 - a) Proyectos de Investigación en desarrollo.
 - b) Investigaciones de Carrera.
 - c) Desarrollo de talleres / seminarios.
 - d) Otras actividades relacionadas en la investigación o su apoyo.

d. Extensión

- 1) Proporcionará las bases para el desarrollo de las actividades de extensión durante el año de su vigencia.
- 2) Dará prioridades – cuando resulte necesario – a la ejecución de las Políticas de Extensión establecidas de acuerdo con su PEI.
- 3) Caracterizará las particularidades que deban tenerse en cuenta en lo referente a: Relaciones Institucionales y Bienestar.
- 4) Establecerá un programa anual (cronológico) de las actividades de extensión que realizará el Instituto o Elemento Educativo cuando corresponda.

- e. **Apoyo:** contendrá las previsiones de apoyo de personal a operaciones e inteligencia, logística de material y financiero a la actividad académica militar que desarrollará el Instituto o Elemento Educativo.

11.DOCUMENTACIÓN A ELEVAR: se agregará como anexo, en planilla gráfica que deberá contener:

a. Nro de orden

b. Documento (denominación)

c. Referencias:

indicación del origen de la orden (ejemplo: REDOAPE), prescripción reglamentaria BR o P, Directiva de nivel que corresponda; expediente, etc.

d. Responsable:

elemento de la estructura pedagógica que entenderá en su preparación.

e. Fecha de elevación: se indicará la oportunidad (grupo fecha / hora) u oportunidades en que debe presentarse para aprobación y posterior elevación.

f. Trámite

- 1) Con indicación de: a quién o a quiénes se eleva (denominación completa: Ejemplo DGE (Secretaría Académica – Dpto.....)
- 2) Especificando cantidad de ejemplares y cuando corresponda, a la mano, por correo privado, correo electrónico, etc.

g. Observaciones

12. OTROS QUE SURJAN A CADA INSTITUTO / ESCUELA O ELEMENTO EDUCATIVO PARA UNA MEJOR PROGRAMACIÓN

ANEXOS (agregados)

Sírvase acusar recibo

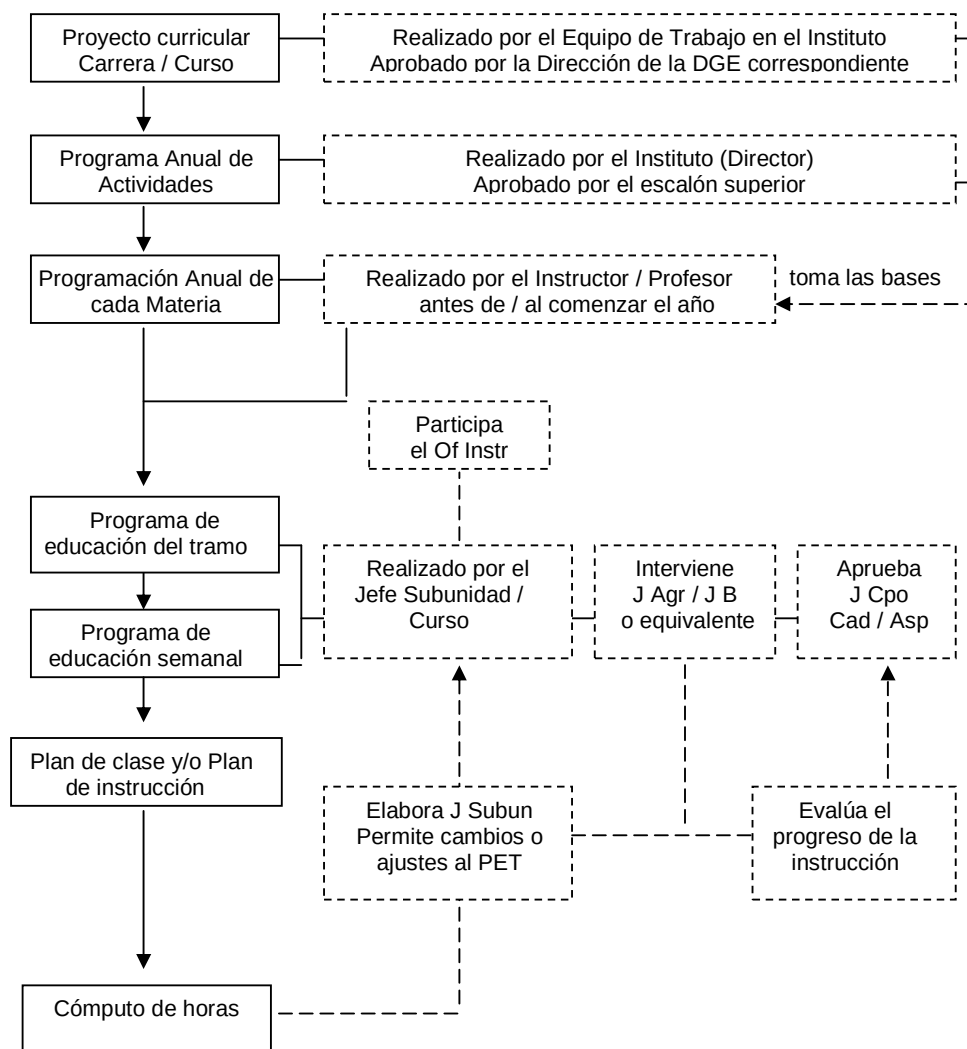
Sellos

Firma y Aclaración
Director / Jefe del Elemento Educativo

DISTRIBUIDOR

ANEXO 7

DOCUMENTOS DE LA EDUCACIÓN ACADÉMICA Y CURSOS



ANEXO 8**DIRECTIVA DE UN CURSO**

Las directivas de los cursos tienen por finalidad principal orientar al cursante sobre los aspectos más importantes a tener en cuenta para participar del curso. Es por ello que la presente es una guía sobre aspectos que se deberían hacer conocer a los cursantes, debiendo ser adaptada a las características de cada curso e Instituto.

1. Finalidad del Curso.
2. Fecha de inicio y terminación.
3. Lugar de realización

4. Presentación del Instituto / Escuela

Podrán incluirse aspectos tales como:

- a. Síntesis de la reseña histórica.
 - b. Domicilio, página web, dirección de correo electrónico, etc.
 - c. Autoridades del Instituto, Escuela y Curso a desarrollo.
 - d. Plantel de Instructores / Docentes del curso (y sus direcciones de correo electrónico).
 - e. Otra información de interés para los cursantes.
5. Perfil y alcance.
 6. Estructura del curso:
Áreas, materias, tramos o bloques, indicando su modalidad y carga horaria.
 7. Síntesis de la forma en que se desarrollará el curso.
 8. Condiciones generales de aprobación, separación e interrupción.
 9. Actividades administrativas y/o didácticas que deban ser cumplidas antes de iniciar el curso.
 10. Otros aspectos.
 11. Etapas a distancia (si correspondiere)

- a. Sistema de educación a distancia

- 1) Breve explicación del sistema EAD y uso de la PED.
- 2) Uso de las aulas remotas del SEADEA.

- b. Orientación para el estudio (información necesaria para abordar el estudio a distancia).
- c. Materias y contenidos de la etapa a distancia (siempre se deben adjuntar los contenidos de esta etapa).
- d. Material didáctico (material que se utilizará especificando soporte -multimedia, impreso, etc.).
- e. Requerimientos técnicos (requerimientos de hardware y software para el curso).
- f. Bibliografía
 - 1) Obligatoria
 - 2) Optativa

- g. Función tutorial (explicación del funcionamiento de las tutorías y de los medios de comunicación previstos).
- h. Cronograma de actividades.

12. Etapa presencial

- a. Presentación en el Instituto (día, hora, uniforme, lugar, consideración ante llegadas anticipadas)
- b. Transporte desde y hacia el destino.
- c. Vestuario, equipo y armamento.
- d. Elementos de escritura, dibujo, reglamentos, textos, etc.
- e. Listado de materias (no se adjuntan contenidos) y coeficientes.
- f. Horario de actividades del curso en la etapa presencial.
- g. Facilidades a proporcionar por el Instituto / Elemento (y sus respectivos costos):
 - 1) Alojamiento.
 - 2) Racionamiento / bar.
 - 3) Peluquería.
 - 4) Transporte / estacionamiento.
 - 5) Recreación.
 - 6) Estudios.
 - 7) Correos, Internet, etc.
 - 8) Sanidad.
 - 9) Lavandería.
 - 10) Otros.
- h. Régimen de francos y licencias.
- i. Documentación a presentar al inicio de la etapa presencial del curso.
- j. Preparación previa (en caso de no contar con etapa a distancia, se incluirán los temas que deben estudiados antes del inicio del curso).
- k. Exigencias o evaluaciones iniciales.

ANEXO 9

INFORME FINAL DE CURSO (INFICUR)

(PARA CARRERAS Y CURSOS – regulares y complementarios)

.....
El informe final de curso cumplirá las funciones generales de un informe de autoevaluación y como tal será fundamental,
junto con las encuestas finales de cursantes para la retroalimentación del sistema.

Ejército Argentino

INFORME FINAL DEL CURSO DE AÑO..... (.....-Denominación PACC)

1. ASPECTOS GENERALES

- Fecha de Inicio de la Etapa a Distancia:
- Fecha de Inicio de la Etapa Presencial:
- Fecha de Finalización:

a. Situación general de cursantes

Situación	Total
Llamado por PACC Año.....	
Iniciaron la Etapa a Distancia	
Reemplazos	
Iniciaron la Etapa Presencial	
Separados	
Interrumpieron	
No aprobaron	
Aprobaron <i>Ad Referéndum</i>	
Aprobaron	

b. Presentación

c. Sanciones

Tiempo	Apercibimiento	Arresto
1 a 5 días		
6 a 10 días		
11 a 15 días		
16 a 20 días		
+ de 20 días		
Total		

d. Personal que aprobó el Curso

Nro	Grado	Apellido y Nombre	DNI
01			
02			

e. Personal que fue separado del curso:

Nro	Grado	Apellido y Nombre	DNI	Motivo
01				

f. Personal que interrumpió el curso:

Nro	Grado	Apellido y Nombre	DNI	Motivo
01				

g. Personal que no aprobó el curso:

Nro	Grado	Apellido y Nombre	DNI	Motivo
01				

h. Personal que no se presentó a la Etapa Presencial:

Nro	Grado	Apellido y Nombre	DNI	Motivo
01				

2. EDUCACIÓNa. Condiciones de los cursantes al iniciar el curso

Datos cuantitativos:

Nivel de capacitación final	Por arriba de la media	Normal	Por debajo del requerido
Cantidad			
Porcentaje			

Observaciones cualitativas:

b. Condiciones de los cursantes al finalizar el curso

Datos cuantitativos:

Nivel de capacitación final	Por arriba de la media	Normal	Por debajo del requerido
Cantidad			
Porcentaje			

Observaciones cualitativas:

c. Grado de satisfacción de los educandos (surge de explotación de encuestas de educandos)

Datos cuantitativos:

Grado de satisfacción final	Por arriba de la media	Normal	Por debajo del requerido
Capacitación recibida			
Desarrollo general del curso			
Infraestructura y equipamiento			
Bienestar del cursante			

Observaciones cualitativas:

d. Situación de profesores, instructores y/o auxiliares

e. Consideraciones sobre el Proyecto Curricular y/o Directiva (interrelación entre las competencias, capacidades, indicadores, contenidos, etc).

f. Consideraciones educativas específicas (1):

Nro	Aspecto a valorar	Valoración (de 0 a 10)	Observaciones
	Claridad y utilidad del Proy Curr para la gestión del Curso.		
	Cumplimiento del perfil de egreso y sus competencias		
	Contribución del aprendizaje autónomo de los cursantes (2) al desempeño de los cursantes.		
	Contribución de la etapa educación a distancia al desempeño de los cursantes.		
	Rendimiento de los Profesores Militares, Instructores y subinstructores.		
	Contribución del MAPE e infraestructura al desarrollo del Curso.		
	Integración de los medios tecnológicos en el desarrollo del Curso.		
	Desarrollo y empleo de herramientas prospectivas, estado del arte, vinculación con aspectos actuales y reales del campo disciplinar.		
	Validez, eficacia y pertinencia de los instrumentos de evaluación empleados.		
	Otros aspectos (AFM, Tiro, Instrucción nocturna, otros)		
	Influencia de factores externos no programados que afectaron el desarrollo del Curso (3).	Sin novedad	

(1) Requiere la valoración de 0 a 10 del y las observaciones pertinente es caso de ser necesario.

(2) Relacionado con la motivación, tiempo disponible, facilidad de acceso a herramientas y contenidos, vinculación con los PPJ y PPO (Perfiles Profesionales Jerárquicos y Perfiles Profesionales Operativos) establecidos y difundidos por la Fuerza.

(3) En caso afirmativo o negativo, circundar o tachar "sin novedad", respectivamente.

g. Conclusiones parciales de aspectos de Educación:

3. **ÁPOYOS Y RECURSOS**

a. Clase I

b. Clase III

c. Transporte

d. Viáticos

- e. Alojamiento
- f. Bienes de consumo en apoyo a la educación
- g. Conclusiones parciales del Área Material y Finanzas

4. CONCLUSIONES FINALES (eventualmente incluir aspectos sobre Doctrina)

Aquí surgen aquellos juicios de valor obtenidos en apartados precedentes.
Se agregan también aquellos aspectos que retroalimentan al propio nivel de la conducción.

5. PROPOSICIONES (eventualmente incluir aspectos sobre Doctrina)

Aquí surgen aspectos para retroalimentar al sistema del escalón superior.

DISTRIBUIDOR: El del Cuerpo de la Directiva.

ANEXO 10

INFORME DE CALIFICACIÓN FINAL (INCAFI)

(PARA CARRERAS Y CURSOS - regulares y complementarios)

.....
Ejército Argentino

INFORME DE CALIFICACIÓN FINAL

I. ANTECEDENTES

Cursante:.....

Grado: Arma:

Destino: DNI:

Curso realizado: (BPE Nro.....)

Tipo de curso:

Forma de realización: A distancia: Desde: Hasta:
Residentes: Desde: Hasta:

II. PARTES DE ENFERMO

Nro	Desde	Hasta	DIAGNOSTICO

III. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Nro	Fecha	Impuesto por	Días	CAUSAS

IV. EXHORTACIONES

FECHA			CAUSA	FORMULADA POR	OBSERVACIONES
D	M	A			

V. FELICITACIONES

FECHA			CAUSA	FORMULADA POR	OBSERVACIONES
D	M	A			

VI. CALIFICACIONES DEL CURSO

MATERIAS	COEF	NOTA	TOTAL DE PUNTOS C / COEFICIENTE
Totales			

Promedio: Orden de Mérito: Entre:

VII. CALIFICACIÓN CONCEPTUAL

Aquí convendrá que el Jefe de Curso refiera el grado de logro de las distintas competencias en referencia a los estándares trazados.

De igual manera podrá abordar la integralidad de las áreas de desempeño del educando (Conducción, Educación, Técnico Científico y Administración y Gobierno) y las dimensiones de la persona (cognitiva, física, espiritual y social) y otros aspectos que eventualmente hayan surgido de la co y autoevaluación.

VIII. PROMEDIO FINAL DEL CURSO**IX. ANOTACIONES ESPECIALES****X. RESULTADO FINAL.**

Aprobó el Curso:

Causa:

LUGAR, de de 20.....

Jefe de Curso:

Director del Curso:

ENTERADO:

ANEXO 11**CONDICIONES GENERALES DE APROBACIÓN, INTERRUPCIÓN, SEPARACIÓN Y REINCORPORACIÓN PARA CARRERAS Y CURSOS****1. Condiciones generales de aprobación**

El cursante aprobará satisfaga los requisitos generales que se sintetizan en el siguiente cuadro:

Características	CURSOS	EDUCACIÓN SUPERIOR
Calificación	De 0 a 100	De 0 a 10
Aprobación de materia	Promedio igual o superior a 40	Promedio igual o superior a 4
APROBACIÓN DE CURSO		
1. Requiere de todas las materias aprobadas		
2. Calificaciones de estudio	Todas las materias con promedio igual o superior a 40	Todas las materias con promedio igual o superior a 4.
3. Calificaciones conceptuales	Igual o mayor a 60 puntos (numérica) o Bueno (mención)	Igual o mayor a 4 puntos (numérica) o Bueno (mención)
Exámenes complementarios o recuperatorios de materias	Aprobado o no aprobado (no modifica promedios finales de materias)	
Otros aspectos	A Regular por el Régimen de Evaluación del Instituto.	

2. Interrupción

- a. Constituirá la suspensión del cursante con carácter temporario. La interrupción del curso supondrá la posibilidad de realizarlo, completo, al año siguiente. Los cursos pueden ser interrumpidos una sola vez durante su desarrollo.
- b. Podrán interrumpirse los cursos regulares (etapa formación y perfeccionamiento), cualquiera fuere su significación para el ascenso, y los cursos complementarios.
- c. Para los cursos regulares implica que el causante es puesto a disposición de la Dirección General de Personal y Bienestar (DGPB).
- d. Son causales de interrupción:
 - 1) A solicitud del causante.
 - 2) Decisión del Director de Instituto, fundada en propuesta del Consejo de Curso/Académico.
 - 3) La no aprobación del curso.
 - 4) Superar el porcentaje de ausencias permitido.
 - 5) Por fraude, fundada en propuesta del Consejo de Curso/Académico.
 - 6) Por razones de servicio.
- e. Las intervenciones del Consejo de Curso/Académico y/o del Director de Instituto previstas en la enumeración precedente podrán ocurrir cuando:
 - 1) La evaluación o verificación de la conducta del cursante evidencie falta de la aptitud mínima exigida, a su doble condición de personal militar y cursante.
 - 2) La evaluación o verificación del aprendizaje del cursante evidencie falta de las actitudes y/o capacidades intelectuales, físicas y/o psicológicas mínimas requeridas para alcanzar las exigencias del curso.
 - 3) En cualquiera de sus causales, la interrupción requiere la intervención del Consejo de Curso/Académico para consolidar antecedentes y producir los documentos correspondientes.

2. Separación

- a. Significará la eliminación del cursante con carácter definitivo.
- b. Son causales de separación:
 - 1) A solicitud del causante.
 - 2) Decisión del Director del Instituto, fundada en propuesta del Consejo de Curso/Académico.
 - 3) La interrupción por segunda vez sea por solicitud del causante, propuesta del Consejo de Curso/Académico y decisión del Director del Instituto
 - 4) Por fraude, fundada en propuesta del Consejo de Curso.
- c. Las intervenciones del Consejo del Curso y/o del Director del Instituto estarán regidas por las mismas consideraciones expresadas en el 2.e. precedente.

3. Documentación por confeccionar en caso de separación y/o interrupción

a. Acta del Consejo de Curso/Académico

En oportunidad de reunirse el Consejo del Curso/Académico el miembro permanente que oficie de Secretario confeccionará el acta donde se registrará los aspectos tratados, los antecedentes aportados por los asistentes y la propuesta que resolución final adoptada.

El Acta será de carácter confidencial y los cursantes no tendrán acceso a este documento.

b. Resolución del Director del Instituto

El Director del Instituto resolverá en base a los antecedentes obrantes en su poder. En caso de proceder a la separación / interrupción de Curso, lo hará constar por escrito. El número de ejemplares a confeccionar y el destino a dar a los mismos (una vez firmado el enterado por el causante), será similar a lo expresado para aquellos que han finalizado el curso.

Los cursantes firmarán el enterado de la resolución del Director del Instituto

c. Informe de separación del curso:

Se elevará dentro de los QUINCE (15) días de producirse la separación / interrupción, pero se adelantará a las 24 Hs mediante MM EJECUTIVO a la Dir Grl Pers y a la Dirección correspondiente del Nivel III e INFORMATIVO a la Unidad de revista del cursante.

d. Informe de calificación final (INCAFI)

Deberá ser confeccionado en toda oportunidad. Se completará con los antecedentes obrantes hasta el momento de la separación y/o interrupción. Se tramitará como todo INCAFI, con la finalidad de producir en todas las instancias los registros correspondientes.

CONSEJO DE CURSO

1. Cuando se imparta un curso se deberá conformar un Consejo de Curso, presidido por el Jefe de Curso (normalmente, oficial Jefe) e integrado, como miembros permanentes, por la totalidad de los profesores / instructores que impartan las distintas materias, con la misión de poner a consideración el rendimiento total o parcial de los cursantes y obtener elementos de juicio que aseguren la mayor objetividad y ecuanimidad en la evaluación y calificación conceptual de aquél.
2. Podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas que, sin ser miembros permanentes, puedan aportar antecedentes. Ejemplo: médico, Jefe del Departamento de Orientación, etc. Estos se denominarán miembros no permanentes.
3. Realizarán una reunión ordinaria antes de la finalización del curso, pero podrán realizar reuniones extraordinarias cuando las circunstancias así lo aconsejen.
4. El miembro permanente que oficie de Secretario, confeccionará un acta cada vez que el Consejo se reúna, donde se asentarán los aspectos tratados, los antecedentes aportados por los asistentes y la resolución final recaída.

4. Reincorporación a un Curso

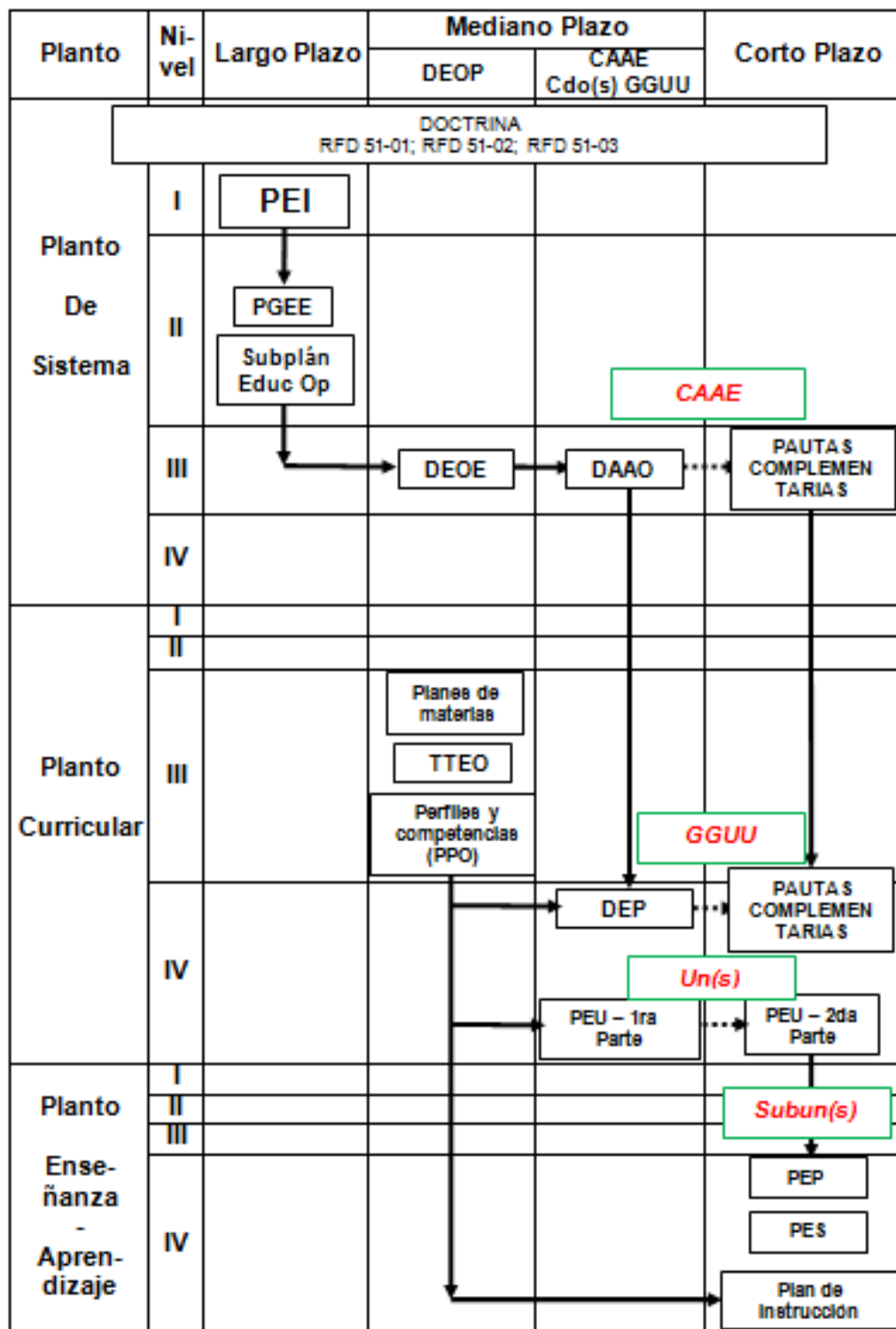
- a. Se entiende por reincorporación a la reanudación, por parte del cursante, del curso interrumpido.
- b. Se realizará al año siguiente de la interrupción en caso contrario se transformará en separación del curso. Cuando subsistan las causas, podrá considerarse un año más de prórroga.
- c. El cursante reincorporado reanudará los estudios en las siguientes condiciones:
 - 1) Iniciará idéntico curso al año siguiente o subsiguiente.
 - 2) Quedará eximido de examen de ingreso, en caso de que lo hubiere, pero no de la etapa educación a distancia.
 - 3) Si el curso fuere el de un ciclo, mantendrá el promedio del año anterior (cursado) al que hubiere sido interrumpido, a los efectos del promedio final del ciclo y orden de mérito.

5. Consecuencias de la separación de un Curso regular

- a. Cuando es a solicitud del cursante:
 - 1) Si el Curso es requisito de ascenso u obligatorio, el cursante quedará a disposición de la Junta de Calificaciones.
 - 2) Para Cursos regulares, pero de carácter voluntario, sólo para los casos de interrupción, se considerará la conveniencia de aceptar o no, las próximas solicitudes del causante para participar en el mismo curso.
- b. Cuando es por decisión del Director del Instituto:
 - 1) Si es requisito para ascenso la separación provocará el no ascenso, retiro voluntario, obligatorio o baja, de acuerdo con la causal de separación.
 - 2) Si no es requisito de ascenso y es obligatorio, será tenido en cuenta para la calificación anual del cursante.
 - 3) Si fuera voluntario, no podrá realizar el mismo curso nuevamente.

ANEXO 12

DOCUMENTOS DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL



ANEXO 13

GENERALIDADES DEL PSEO y TTEO

En el presente Anexo se consignan aquellos aspectos del Proceso de Sistematización de la Educación Operacional (PSEO) de interés para los responsables del planeamiento curricular en los niveles III y IV. Aquellas particularidades de implementación para el nivel didáctico se desarrollan en el RFP 51-03 Didáctica Especial Militar.

GENERALIDADES DEL PSEO

1. Definición del PSEO

Conjunto integrado de doctrina, acciones educativas y técnicas de enseñanza, destinado a la capacitación en tareas y procedimientos esenciales y comunes derivados de la misión del elemento, que normaliza, optimiza y permite certificar, la educación de los elementos de combate, a fin de incrementar la aptitud operacional del Ejército.

2. Finalidad del PSEO

Contribuir a incrementar el nivel de Educación Operacional de la Fuerza y complementariamente, establecer y certificar su nivel de instrucción y adiestramiento operacional, antes de un empleo concreto real o de su participación en ejercitaciones del nivel superior.

Lo expresado, a través de la orientación de las acciones educativas y de la optimización y normalización de tareas y procedimientos esenciales.

3. Organización del PSEO



4. Elaboración y características de las TTEO

- a. La sistematización de la educación operacional ha sido organizada a partir de la identificación de las tareas (que normalmente desarrolla cualquier elemento en operaciones tácticas) y los procedimientos esenciales que para su ejecución exitosa, debe realizar.

- b. Dichas tareas y procedimientos se han consolidado en Tablas de Educación Operacional (TTEO), las que pueden ser Tablas de Instrucción (TTI) y Tablas de Adiestramiento Operacional (TTAO), dirigidas a individuos y conjuntos, respectivamente.
- c. Cada Tabla representa una tarea, la cual contiene los procedimientos que constituyen el desempeño esencialmente correcto ante la situación planteada.
- d. Las Tablas se apoyan sobre artículos reglamentarios, pero detalla los procedimientos con precisión más allá de lo establecido en sus prescripciones, en tal sentido, representa una solución (no la única) a la que un individuo o una fracción deben arribar para ser eficaces.

5. El PSEO en el planeamiento

- a. El nivel III es responsable de la elaboración y actualización de las TTEO, a través de un planeamiento curricular, que se nutrirá del aporte y experiencias de distintos niveles y organizaciones.
- b. En las pautas anuales, desde el nivel III, se difundirán parámetros de instrucción y adiestramiento relacionados al PSEO, sobre la base de:
 - 1) Prioridad de tareas a instruir y adiestrar.
 - 2) Cantidad de días de adiestramiento en guarnición y en el terreno.
- c. Las TTEO expresan los estándares que individuos y conjuntos deben alcanzar.
- d. En el nivel IV, el Jefe de Unidad considerará dentro de su apreciación de Situación de Educación (ASE), los resultados de las evaluaciones y certificaciones del año precedente, para identificar los estándares alcanzados y establecer modos para superarlos y alcanzar otros. Concretará este planeamiento en el PEU.

6. El PSEO en la ejecución

Durante la ejecución los responsables del nivel III y IV deberán:

- a. Asegurar el empleo de los recursos para la sistematización de la educación operacional y para que el PSEO cumpla sus propósitos.
- b. Supervisar la modalidad, progresión y logro parcial de los estándares fijados.
- c. Asegurar que se empleen todos los medios de ayuda de instrucción, simuladores y otras infraestructuras destinadas al pleno logro de los estándares fijados.

7. El PSEO en la evaluación

- a. Evalúa cualquier escalón de comando un nivel superior al elemento evaluado.
- b. Certifica cualquier escalón de comando dos niveles superiores al elemento evaluado. El propósito de esta condición es alcanzar condiciones de uniformidad, sistematización y optimización que sólo pueden ser logrados a través de la observación de un mayor número de casos. A modo de ejemplo:
 - Un J Un (y su PI My) podrán certificar entre 10 y 15 secciones.
 - Un Cte Br (y su EM) podrán certificar entre 15 y 30 subunidades.
- c. Las TTEO estarán disponibles para todo el personal militar a través de las plataformas digitales de la Fuerza, con lo cual se podrá incentivar el aprendizaje autónomo (para el caso de las TTI) e intensificar las prácticas previas (para el caso de las TTAO).
- d. La previsión de evaluadores debe ser tenida en cuenta desde el planeamiento, tanto en cantidad suficiente como en su preparación. A modo de ejemplo:
 - Para una Sección de Tiradores deberá haber, normalmente, un evaluador para el Jefe de Sección y uno para cada grupo.

- ## TABLAS DE EDUCACIÓN OPERACIONAL (TTEO)

Anexo 13 - 3
RFD - 51 - 02

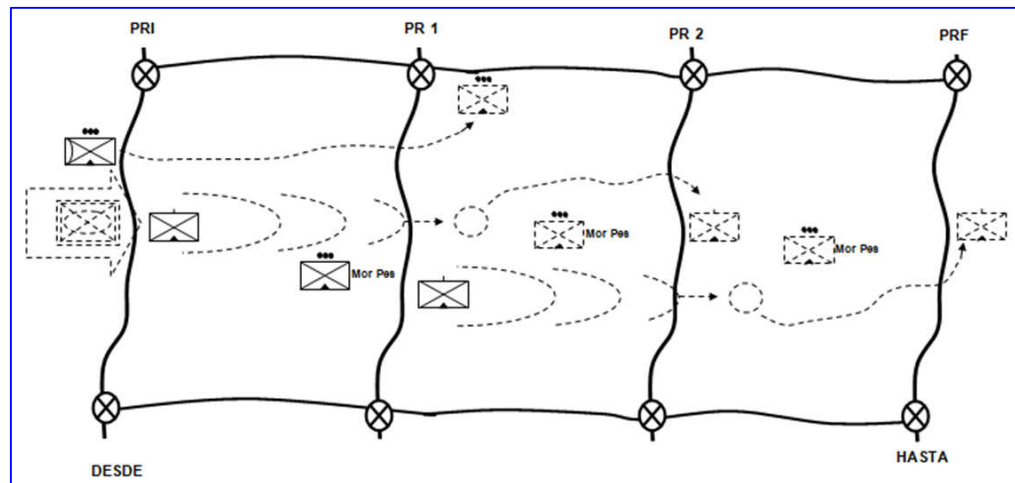
ANEXO 14

EJEMPLO 1 - CONCEPTO GRÁFICO DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL (PEU Parte II)

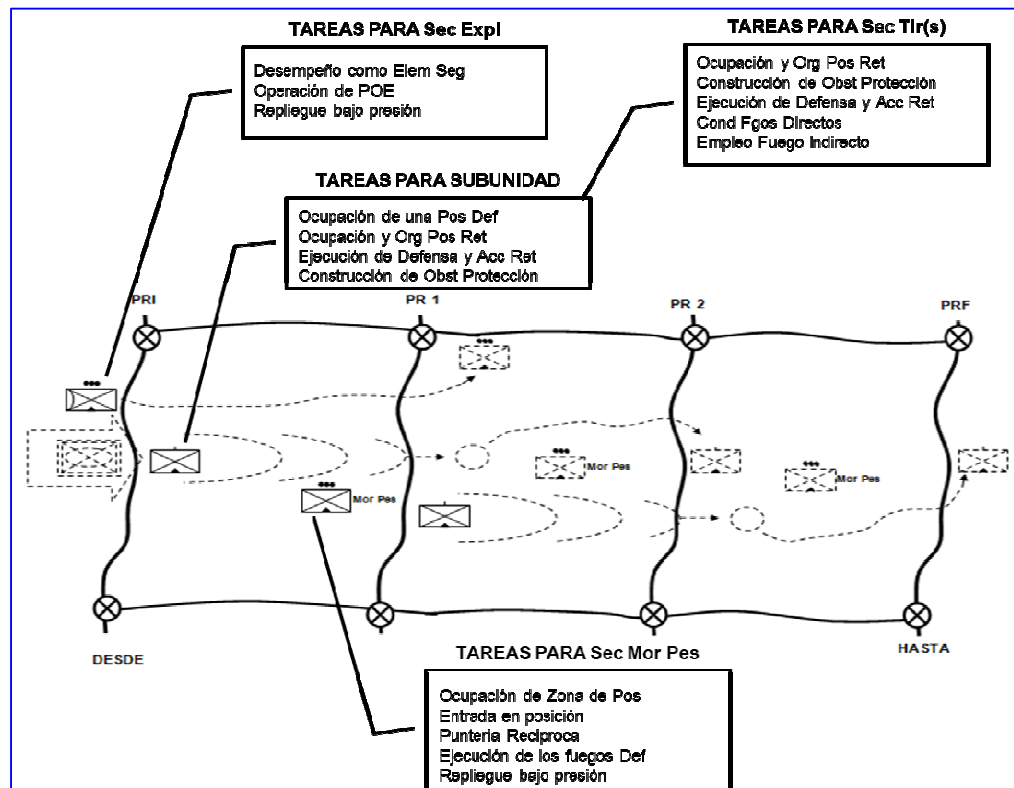
MISIÓN

El RIM 39 accionará retardadamente, a partir del día D hasta el día D+7, en su sector de responsabilidad para canalizar, degradar el poder de combate y demorar el avance a fin de contribuir a hostigar, desgastar y canalizar penetraciones enemigas extra regionales.

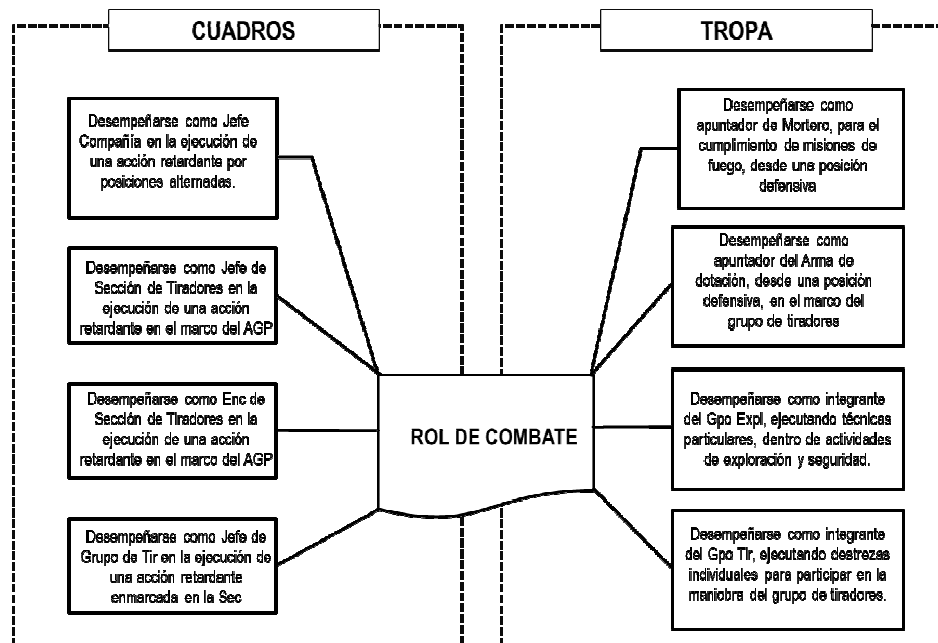
Concepto de la operación de la Unidad



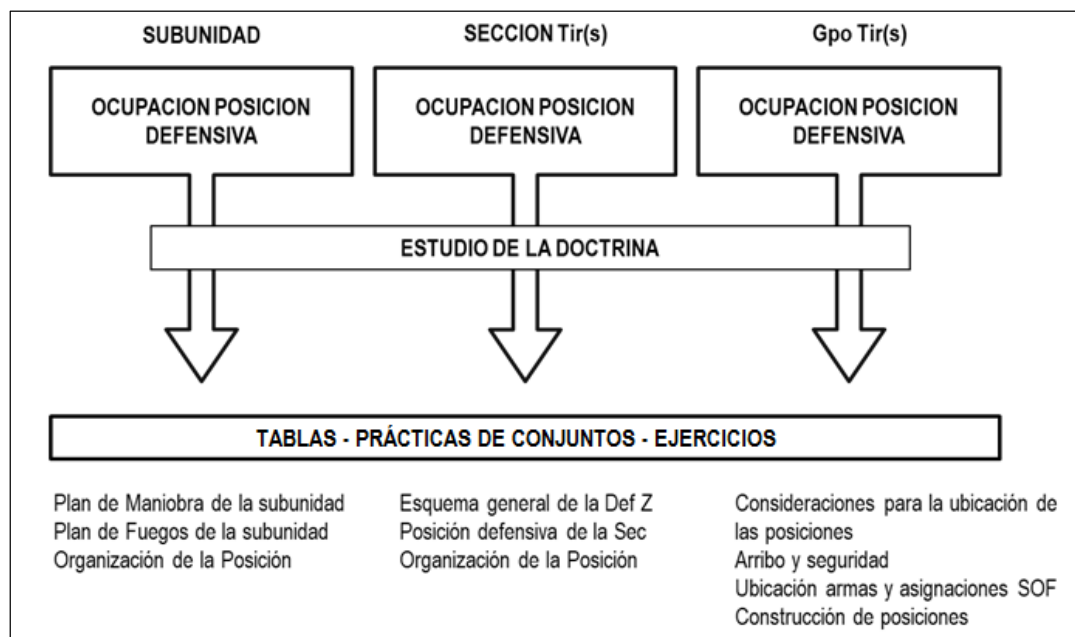
Tareas esenciales de los elementos dependientes



Ejes de la instrucción (EOC y EOT)



Ejes del adiestramiento operacional (AOC)



EJEMPLO 2- CONCEPTO GRÁFICO DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL (PEU Parte II)**MISIÓN**

El Grupo de Artillería 27 proporcionará apoyo de fuego al ataque de los elementos de maniobra, a partir del día D hasta el D+10, a caballo de las direcciones de ataque, para batir aquellos blancos que impidan, interfieran y/o amenacen el cumplimiento de la misión a fin de contribuir a retener el control del sector de responsabilidad asignado al a GUCM.

**ESTÁNDARES A ALCANZAR EN EL ADIESTRAMIENTO DE LA UNIDAD**

1. Ejecutar hasta CUATRO (4) cambios de posición por día.
2. Acondicionar Puestos Comandos con capacidad de efectuar constantes desplazamientos sin interrumpir el ejercicio del comando y control.
3. Disponer de elementos logísticos (por lo menos Tren de Combate) que esté en capacidad de apoyar logísticamente al conjunto de la Unidad desde los vehículos.
4. Apoyar por el fuego en un tiempo no mayor a CINCO (5) minutos cuando sea solicitado por algún elemento apoyado.
5. Priorizar el Tiro Topográfico (por inspección de la carta).
6. Mantener el enlace radioeléctrico de las redes de comando y de fuego en forma ininterrumpida.

**ESTÁNDARES DE NIVEL SUBUNIDAD / SUBSISTEMA****PUESTO COMANDO**

- Organizar el PC Un en menos de 20 minutos.
- Elaborar la OO / GA en menos de 7 horas de recibida la orientación del Jefe de Unidad.
- Permanentemente:
Mantener actualizada la munición disponible.
Dirigir el Tiro.
- Dirigir hasta 2 MMF en forma simultánea.
- Transmitir VMT a los CDT/Ba hasta 3 minutos de recibido el PIF.

ADQUISICIÓN DE BLANCOS

- Localizar Blan(s) bajo cualquier condición meteorológica, tanto de día como de noche.
- Reglar el tiro con los métodos de reglaje de un disparo y observación conjugada.
- Operar en forma ininterrumpida.
- Desviar los instrumentos de toda la Unidad en cualquier lugar (construcción de Pistas de Desviación de circunstancia).
- Incrementar la autonomía logística a un mínimo de 4 días.

BATERÍA DE TIRO

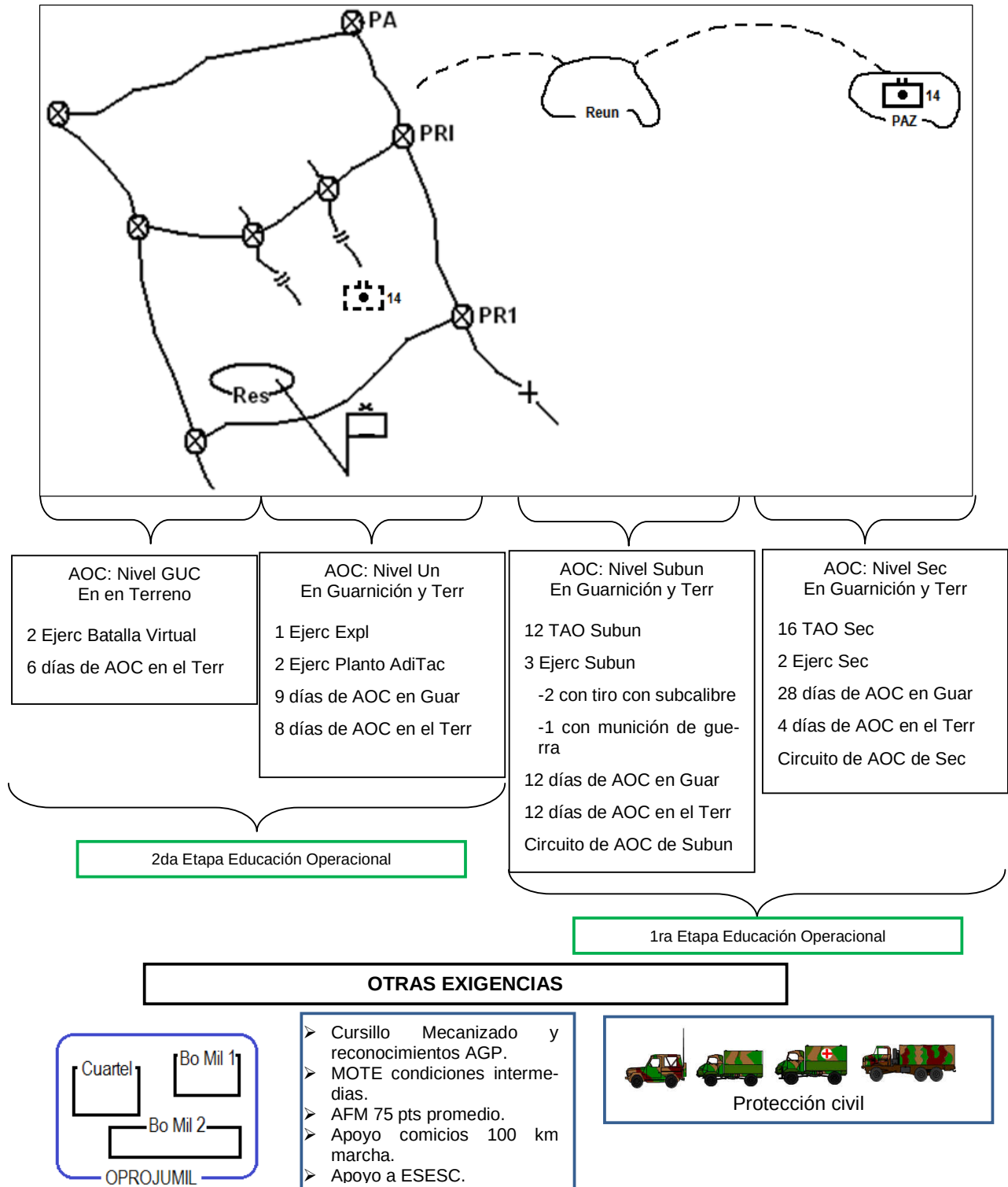
- Abrir fuego en menos de 2 minutos de recibidas las VMT.
- Finalizar las tareas para la inmediata apertura del fuego en 25 minutos de cruzado el punto de disloque.
- Abandonar la posición en menos de 15 minutos.
- Ejecutar un mínimo de 3 reconocimientos por día.

TREN DE COMBATE

- Organizar el PS en menos de 15 minutos de cruzado el Punto de Disloque
- Operar 2 equipos de mantenimiento móviles.

EJEMPLO 3- CONCEPTO GRÁFICO DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL (PEU Parte II)**MISIÓN**

El Grupo de Artillería 14 apoyará por el fuego a los elementos de la maniobra de la Br Mec XIV, a partir del día D hasta el día D + 6, en el sector defensivo asignado, para batir aquellos blancos que impidan, interfieran o amenacen el cumplimiento de la misión, a fin de proporcionar libertad de acción necesaria que contribuya a crear las condiciones para ejecutar acciones ofensivas.



ANEXO 15

ESTRUCTURA DEL AÑO MILITAR Y EJEMPLO DE PROGRAMACIÓN PRELIMINAR

ESTRUCTURA DEL AÑO MILITAR

MESES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JULIO	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
SEMANAS	1											53	
EDUC OP	ETAPA EDUC OP												
ADIENT OP (AOC)	ETAPA MANTENIMIENTO Y LICENCIA	SUB- ETAPA NIVELACION Y AJUSTE	1ra SUBETAPA EDUCACION OPERACIONAL				MAN TENI MIEN TO Y LICEN CIA	2da SUBETAPA EDUCACION OPERACIONAL				SUB ET A P A E V A L U A C I O N Y C E R T I F I C A C I O N	ETAPA MANT Y LICEN CIA
INSTR DE LA TROPA (EOT)			IIdo y IIIdo Ciclo SSV					IIdo y IIIdo Ciclo SSV					
INSTR DE LOS CUADROS (EOC)													

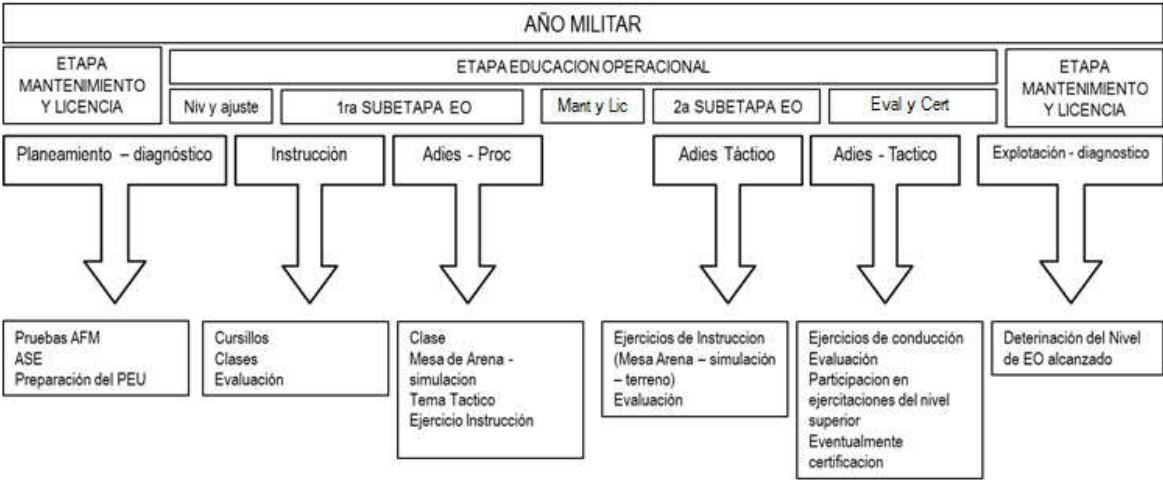
REFERENCIAS:

- (1) Este modelo es orientativo. Las fechas serán determinadas en la DEP o en las actualizaciones anuales.
- (2) Al finalizar la Subetapa se debe tener la Unidad integrada y organizada, manteniéndola en esa situación durante la Subetapa de Educación Operacional.
- (3) Ver Capítulo VIII, Art 8.006.

ETAPA	SUBETAPA	PERÍODO	DIAS	PRIORIDADES
Mantenimiento y Licencia		01 Ene / 01 Mar	61	Conservación patrimonial Protección Jurisdicción Militar
Educación operacional	Nivelación y ajuste	02 Mar / 29 Mar	28	Tropa
	Educación operacional	30 Mar / 05 Jul	92	AOC EOC
	Evaluación y Certificación	16 / 21 Jun	6	
Mantenimiento y Licencia		06 Jul / 02 Ago	28	
Educación operacional	Educación operacional	03 Ago / 11 Dic	118	AOC EOC
	Evaluación y Certificación	26 Oct / 06 Nov	12	
Mantenimiento y Licencia		12 Dic / 31 Dic	20	

EJEMPLO – PROGRAMACIÓN ESQUEMÁTICA

Programación esquemática del año militar



Actividades de EOC, EOT y AOC

Acciones educativas Actividades educativas	Instrucción			Adiestramiento				
				Procedimental		Táctico		
	Oficiales	Subof (s)	Tropa	Gpo	Sec	Sec	Subun	Un
Cursillo		X	X					
Clase	X	X	X					
Tema Táctico	X	X		X	X			
Tema Táctico	X	X		X	X			
Ejercicio Instrucción						X	X	X
Ejercicio Instrucción						X	X	X
Ejercicio Conducción	X	X				X	X	
Ejercicio Conducción	X					X	X	X

ANEXO 16**PEU – PARTE I (Aspectos Generales)**

.....

Ejército Argentino

Copia Nro
(Elemento)
(Lugar)
(Fecha)
(Clave)

ASPECTOS GENERALES AL PEU DEL (Elemento) PARA EL LAPSO /.....**1. SITUACIÓN**

Sobre la base de la situación determinada por los escalones superiores y lo establecido en los informes de autoevaluación de los últimos años (el lapso de la vigencia del documento anterior).

2. MISIÓN DE GESTIÓN EDUCATIVA

Es de mediano plazo. EJEMPLO:

"El Regimiento de Caballería de Tanques 8 planificará, presupuestará, programará, ejecutará y evaluará la educación operacional...."

3. DOCUMENTACIÓN RECTORA

Se agregará como Anexo y contendrá la normativa general vigente que regulará la educación para el mediano plazo (ejemplo: Directiva de Educación Particular del Comandante, Directiva para el SEADEA, etc).

4. OBJETIVOS GENERALES

Son los impuestos en la Directiva para el mediano plazo.

5. EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LA TROPA (EOT)

- a. Objetivos
- b. Consideraciones para la programación, ejecución y evaluación de la educación operacional de la tropa.
- c. Documentación rectora: se identificarán los documentos específicos que regularán la instrucción de soldados exclusivamente. Ejemplo: Directiva del SUBJEMGE Nro xx/... (para la conformación e instrucción de los NIB).

6. EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LOS CUADROS (EOC)

- a. Objetivos
- b. Consideraciones para la programación, ejecución y evaluación de la educación operacional de los cuadros.
- c. Documentación rectora: se identificarán los documentos específicos que regularán la instrucción de cuadros exclusivamente. Ejemplo: Directiva del SUBJEMGE Nro xx/..., Cap III.

7. ADIESTRAMIENTO OPERACIONAL DE LOS CONJUNTOS (AOC)

- a. Objetivos
- b. Consideraciones para la programación, ejecución y evaluación del adiestramiento operacional de los conjuntos.
- c. Documentación rectora: se identificarán los documentos específicos que regularán el adiestramiento de los conjuntos, (sí las hubiere) exclusivamente.

8. ASPECTOS QUE SE TENDRÁN EN CUENTA PARA EL DESARROLLO EN EL MEDIANO PLAZO

- a. Personal
- b. Inteligencia
- c. Operaciones
- d. Materiales
- e. Finanzas
- f. Otros

9. CURSOS (se indicarán los proyectos curriculares – exclusivamente los elementos que desarrollen cursos bajo el control funcional de la DEOP.**10. OTROS ASPECTOS DE INTERÉS**

- a. Requerimientos (PROA, espacio aéreo, campos de instrucción, etc).
- b. Informes y documentación a elevar.

11. INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN**ANEXOS**

Sírvase acusar recibo

.....
Firma y Aclaración
Jefe del Elemento

DISTRIBUIDOR

ANEXO 17

PEU – Parte II (Programa Anual de Actividades)

Ejército Argentino

Copia Nro
(Elemento)
(Lugar)
(Fecha)
(Clave)

PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DEL (Elemento) AÑO

1. OBJETIVOS

Se establecerán los objetivos que el Jefe de la Unidad determine para lograr en ese año militar, teniendo en cuenta su misión de adiestramiento y las exigencias impuestas por el escalón superior. Debe agregarse el Informe de autoevaluación de la Unidad, el cual es el punto de partida para la formulación de los presentes objetivos. Anexo 1.

El mencionado Informe ha sido empleado para guiar el planeamiento y a su vez debe contener la síntesis de los informes de evaluación producidos por los escalones superiores.

2. ORIENTACIÓN DEL JEFE DE ELEMENTO

Parte escrita, se adjuntará como Anexo 2.

Parte gráfica, se adjuntará como Anexo 3.

3. DISTRIBUCIÓN GENERAL DEL TIEMPO EN EL AÑO MILITAR

Los siguientes documentos se agregarán como Anexos.

a. Estructura del año militar

Graficará la estructura del año militar y fijará los criterios y secuencias de las principales actividades y exigencias de educación operacional. Constituirá la expresión temporal de la resolución del Director de Educación. Anexo 4.

b. Calendario Anual

Constituirá la programación en días y horas del el año militar. Constituirá la base sobre la cual los jefes de subunidades elaborarán el Programa de Educación del Período. Anexo 5.

*Dentro del cuerpo deberán estipularse claramente "**Las bases para la Programación de la Educación Operacional**" que ha sido impuesta en la DEP o en cuyo defecto deberá ser determinado por el Director de Educación y del cual surgirá como resultante las CANTIDAD TOTAL de días y horas destinadas a las distintas acciones y situaciones educativas (EOT, EOC, AOC, terreno y guarnición).*

c. Principales Actividades

Materializará las actividades más importantes del año, en forma cronológica, por mes, con indicación de la fecha respectiva. Se incluirán aspectos tales como:

- Evaluaciones (visitas e inspecciones)
- Ceremonias militares.
- Cursillos.

- Apoyo a Institutos.
- Apoyo a la comunidad programados.
- Actividades con la Reserva.
- Torneos y competencias militares.
- Apoyo a comicios nacionales.
- Relevos de autoridades previstas.

Anexo 6.

d. **Semana Tipo**

Graficará las actividades más importantes durante una semana. Anexo 7.

e. **Horario de Actividades de la Unidad**

Constituirá la base para la organización de las tareas diarias. Anexo 8.

4. EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LA TROPA (EOT)

- a. Asignación de roles detallando los Cuadros que se desempeñarán a cargo de los ciclos y materias. Anexo 9.
- b. Cronograma de actividades para la instrucción de soldados (se partirá del calendario anual y se determinarán las fechas tentativas en que se desarrollarán las materias así como la distribución de los lugares de instrucción). Anexo 10.

No se deberá incluir aspectos que tengan horas asignadas en la Estructura del Año Militar, como el adiestramiento físico, excepto que sea una exigencia impuesta y tenga asignado horas como parte de los ciclos.

5. EDUCACIÓN OPERACIONAL DE LOS CUADROS (EOC)

Cronograma de actividades en forma de planilla conteniendo (ANEXO 11):

- a. Oportunidad (Semana y fecha)
- b. Actividad (cursillo, clase de cuadros, trabajo de gabinete, etc)
- c. Tema
- d. Responsable
- e. Participantes
- f. Lugar de realización
- g. Observaciones.

En el caso de los ejercicios de cuadros se colocará el número o nombre y se agregarán como Parte 1 en el anexo Ejercicios del apartado siguiente.

No se incluirá el adiestramiento físico militar, por tener horas asignadas en la Estructura del Año Militar.

6. ADIESTRAMIENTO OPERACIONAL DE LOS CONJUNTOS (AOC)

- a. Cronograma de actividades centralizadas a nivel Unidad para el adiestramiento de conjuntos (se partirá del calendario anual y se determinarán las fechas tentativas en que se desarrollarán las actividades, agregando los responsables y los lugares de instrucción).
- b. Planilla conteniendo la descripción de los ejercicios a desarrollar, por niveles (Sección, Subunidad, etc.). Anexo 12. Por responder a una misma naturaleza, en este anexo se destinará la Parte I Ejercicios para cuadros (EOC) y la Parte II Ejercicios de conjuntos (AOC).

7. CURSOS

Exclusivamente para quienes desarrollen cursos bajo control funcional de la DEOP, caso contrario este punto se omite.

- a. Organización pedagógica.
- b. Calendario de Cursos

8. DOCUMENTACIÓN A ELEVAR

Se agregará en planilla gráfica que deberá contener (ANEXO 13):

- a. Nro de orden
- b. Documento (denominación)
- c. Referencias: indicación del origen de la orden (ejemplo: REDOAPE), prescripción reglamentaria BRE o BPE, Directiva de nivel que corresponda; expediente, etc.
- d. Responsable: la persona o elemento de la organización (ejemplo: grupo operaciones) que entenderá en su preparación.
- e. Fecha de elevación: se indicará la oportunidad (grupo fecha / hora) u oportunidades en que debe presentarse para aprobación y posterior elevación.
- f. Trámite: indicación de a quien o quienes se eleva (ejemplo: Cdo Br / Div Op)
- g. Observaciones

9. OTROS ASPECTOS NECESARIOS EN UNIDAD PARA UNA MEJOR PROGRAMACIÓN

Se considerarán aquellos aspectos o recomendaciones que el Director de la Educación desea destacar para optimizar la Educación Operacional, en ése año en particular, y que no fueron considerados durante la Orientación del Jefe de Unidad.

ANEXOS

Anexo 1: Informe de autoevaluación de la Unidad.	Omitido
Anexo 2: Orientación del Jefe de Unidad.	Omitido
Anexo 3: Concepto gráfico de la educación operacional de la Unidad.	(Ver Anexo 14)
Anexo 4: Estructura del año militar.	(Ver Anexo 15)
Anexo 5: Gráfico calendario	(Ver Apéndice 1)
Anexo 6: Principales actividades	(Ver Apéndice 2)
Anexo 7: Semana tipo	(Ver Apéndice 3)
Anexo 8: Horario de actividades de la Unidad	(Ver apéndice 4)
Anexo 9: EOT – Roles (instructores)	Omitido
Anexo 10: EOT – Ciclos y Actividades	Omitido
Anexo 11: EOC – Actividades de instrucción	Omitido

Anexo 12: Ejercicios (EOC y AOC) Omitido

Anexo 13: Documentación y términos Omitido

Sírvase acusar recibo

.....
Firma y Aclaración
Jefe del Elemento

DISTRIBUIDOR

Aclaración: los otros aspectos comprendidos en la estructura del año militar con horas asignadas, como el adiestramiento físico, mantenimiento ejecutivo, etc, no necesitarán una particularización del cronograma de actividades del PAA con un apartado como la instrucción de cuadros y tropa y el adiestramiento operacional. Por lo tanto durante el proceso de enseñanza aprendizaje el responsable de cada uno de ellos programará las actividades respectivas (Programa de adiestramiento físico, Programa de mantenimiento de la Unidad, etc.).

APÉNICE 1

GRÁFICO CALENDARIO

COPIA:
(Elemento)
(Lugar)
(Fecha)
(Clave)

ANEXO.....(Calendario Anual) AL PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DEL (Elemento) - Año

	ENE					FEB					MAR					ABR					MAY					JUN					JUL					AGO					SET					OCT					NOV					DIC				
LUN		2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25		
MAR		3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26		
MIE		4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31						
JUE		5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25							
VIE		6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25							
SAB		7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26							
DOM	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27							
SEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53							

Observaciones:

Educación Operacional de los Cuadros (EOC)

Educación Operacional de la Tropa (EOT)

Adiestramiento Operacional de los Conjuntos (AOC)

Actividades varias (AV)

Mantenimiento de Unidad (MA)

Mantenimiento Ejecutivo (ME)

Licencias (L)

Actividades ordenas por Cdo Sup (Ejerc(s), visitas, inspecciones,etc) (AO)

Ceremonias (C)

Feriados (F)

CEREMONIAS y FERIADOS

25 May
29 May
20 Jun
09 Jul
17 Ago

Revolución de Mayo
Día del Ejército
Jura de la Bandera
Día de la Independencia
Fallecimiento del Gr1 San Martín

APÉNDICE 2

PRINCIPALES ACTIVIDADES – PEU Parte II

COPIA:
(Elemento)
(Lugar)
(Fecha)
(Clave)

ANEXO.....(Principales Actividades) AL PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DEL (Elemento) - Año.....

SEMANA (1)	FECHA (2)	ACTIVIDADES (3)	OBSERVACIONES (4)
5	25 Ene 07	Regreso 1er turno de Licencia Anual	
5	27 Ene 07	Sale 2do turno de Licencia Anual	
9	28 Feb 07	Regreso 2do turno de Licencia Anual (5)	
9	28 Feb 07	Incorporación de Soldados Voluntarios	
10	01 Mar/09 May 07	Núcleo de Instrucción Básica - Ciclo I	A organizar por la Ca B
12	21 Mar 07	Aniversario de la Unidad (7)	
13	28/30 Mar 07	Inspección de Intendencia (8)	
14	02 Abr 07	Ceremonia. Día de la Afirmación de los Derechos Argentinos sobre las ISLAS MALVINAS,..... (7)	Formación de la Unidad en.....
14	03/06 Abr 07	Licencia de Semana Santa (6)	
21	25 May 07	Ceremonia. Revolución de Mayo	Formación de la Unidad en (o a determinar)
22	30 May 07	Visita del Cte Br (8)	

Observaciones:

- (1) Se colocará el Nro de la semana, teniendo en cuenta que la semana Nro 1 corresponde al 01 de enero. Estará en relación con el calendario anual.
- (2) Corresponde la fecha ordenada por el comando superior o la autoimpuesta. Cuando no se disponga de la misma, se colocará "A determinar".
- (3) Se asentará en forma concisa y sencilla la actividad prevista. Estas actividades serán aquellas que faciliten el planeamiento de la educación operacional por parte del elemento y los escalones inferiores.
- (4) Se colocarán el / los aspectos muy generales que se consideren necesarios difundir.
- (5) Se colocará la fecha en que la unidad estará completa para iniciar las actividades en forma integrada.
- (6) Se colocarán las licencias / francos especiales, de manera tal de no computar este tiempo al previsto para la educación operacional.
- (7) Se colocarán los aniversarios ordenados por la Fuerza, los comandos superiores o autoimpuestos que afecten al tiempo disponible para la educación operacional de la unidad.
- (8) Se determinarán todas las actividades previstas por otros escalones de la Fuerza y que afecten al desarrollo de la educación operacional del elemento, tales como visitas, inspecciones, etc.

El presente documento constituye un ejemplo para la elaboración del que puede realizar el elemento y como tal es orientativo, pero no limitativo.

Ello debe facilitar el planeamiento anual y los cálculos de tiempo para cumplir con las exigencias de la educación operacional del elemento.

APÉNDICE 3

SEMANA TIPO – PEU Parte II

MODELO DE PLANILLA SEMANA TIPO

Copia Nro
CMN
EL PALOMAR
150800 Dic
GHN - 07 - 5

ANEXO 5 (Semana tipo) EL PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DEL (Elemento) - AÑO.....

Horas	Horario	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
01	2400/0600	Descanso					Franco	Franco
02								
03								
04								
05								
06	0600/0700	Diana - Desayuno - Formación Unidad						
07	0700/1200	Instrucción - Adiestramiento Operacional - Talleres - Mantenimiento - Etc.						
08								
09								
10								
11								
12	1215/1315	Ad Fis	Ad Fis	Ad Fis	Ad Fis	Ad Fis		
13	1315/1430	Higiene - Almuerzo						
14	1430/1500	Descanso						
15	1500/1800	Instrucción - Adiestramiento Operacional - Talleres - Mantenimiento - Etc.						
16								
17								
18		Actividades Varias - Franco						
19		Actividades varias				Franco		
20	2000/2100	Cena						
21	2100/2200	Actividades Varias						
22	2200/2400	Descanso						
23								
24								

Observaciones

- 1) Esta planilla puede ser pintada con colores, con las aclaraciones al pie, o escrita en forma similar a la presente.
- 2) Cuando tenga mayor complejidad, se podrá colocar las actividades a realizar en forma abreviada.

APÉNDICE 4

HORARIO DE ACTIVIDADES – PEU Parte II

Copia Nro
(Elemento)
(Lugar)
(Fecha)
(Clave)

ANEXO.....(Horario de Actividades) AL PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DEL (Elemento) - Año.....(1) (3)

Desde el.....Hasta el.....

Actividades (2)	Días de la semana							Observaciones
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	
- Diana. - Desayuno. - Relevo de servicio - Formación de la unidad, izar la bandera. - Instrucción, oficinas, talleres, etc. - Adiestramiento físico. - Almuerzo. - Instrucción de cuadros. - Merienda. - Arriar la bandera. - Atención médica - curaciones. - Cena. - Retreta. - Silencio. - Franco. - Visita. - Etc.								

Aclaraciones:

1. Deberán confeccionarse uno o más horarios, pero que abarquen todo el año militar, una etapa, subetapa o tramo de educación operacional. Esto estará condicionado por las características de la unidad, las condiciones climáticas en relación con su ubicación física del elemento, etc.
2. Las actividades de este ejemplo se exponen a modo de guía.
3. Se elabora en hoja A 4.

ANEXO 18

GUÍA PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN OPERACIONAL

PROGRAMACIÓN DEL AÑO MILITAR

1. El S-3 se apresta para iniciar la etapa de programación de la educación operacional que será documentada en el Gráfico calendario.
2. Empleará el concepto gráfico de la educación operacional, en el que ha sintetizado el "concepto de la operación" de la educación militar del año, junto con las otras exigencias impuestas en el año militar (ver Anexo 14).

Debe reiterarse que la parte principal del planeamiento ha finalizado y en tal sentido ya se adoptaron las principales resoluciones educativas tales como la identificación del centro de gravedad de la educación operacional, la progresión de los ejercicios, la determinación de las tareas esenciales derivadas de la misión de adiestramiento, entre otras.

3. A modo de repaso final, asegurarse de:

- Haber apreciado BIEN para obtener un diagnóstico apropiado.
- Tener siempre en claro el PERFIL o LA MISIÓN DE ADIESTRAMIENTO.
- Haber identificado bien las COMPETENCIAS o TAREAS ESENCIALES que se desprenden de aquellos.
- Armonizarlos con todos los otros OBJETIVOS, EXIGENCIAS u ORIENTACIONES que deriven del Cte o de los niveles superiores.
- Asociarle los CONTENIDOS que corresponda.
- Determinar el TIEMPO TOTAL previstos para lograrlos conforme a estándar.

4. El TIEMPO será uno de los factores esenciales para la programación de la educación operacional.
5. El tiempo total deseado para desarrollar una educación operacional de calidad difícilmente coincidirá con el tiempo disponible. Allí empieza el verdadero trabajo del S-3 a partir de una recurrencia entre lo "lo que quiero" y "lo que puedo".
6. A los efectos de la programación, la educación operacional de la Unidad puede agruparse en 3 conjuntos (son categorías de "trabajo", no presuponen una clasificación formal o conceptual):

a. EO centralizada

Aquí se agruparán todas las actividades que revestirán las características de ser básicas, generales y comunes y que se desarrollarán en forma centralizada a nivel Unidad. Serán ejecutadas normalmente por todos los integrantes de la organización militar, por su condición de miembros del EA.

- AFM.
- OC.
- OPROJUMIL.
- Clases centralizadas obligatorias (Adicciones, Seg c/Acc, etc.).
- ME (Mantenimiento Ejecutivo).

b. EO específica

Aquí se agruparán todas las actividades vinculadas al cumplimiento de la misión principal de la Unidad y inicialmente se desarrollarán en forma descentralizada (rol de combate individual, grupo, sección, sub-unidad).

- EOC: la capacitación de los cuadros debe estar orientada prioritariamente al rol de combate y en tal sentido estará a cargo de cada subunidad.
- EOT: la responsabilidad de la instrucción de los ciclos de soldados normalmente se asignarán a distintas subunidades.
- AOC: incluirá tanto la práctica de conjuntos como los ejercicios ordenados o autoimpuestos.

c. Preparación de la educación operacional

Esta actividad será determinante para poder preparar una instrucción y adiestramiento de calidad. Se procurará asignar un día completo a esta preparación. Normalmente se combinará con **Mantenimiento de Unidad** a ejecutar principalmente con el personal de soldados.

OBSERVACIONES:

- MOTE podrá programarse en forma centralizada o descentralizada según el concepto y prioridades determinadas durante el planeamiento.
- DEM será parte de la preparación continua de instructores y subinstructores. Rigen iguales consideraciones que MOTE.
- Capacitación en el ambiente geográfico y en los distintos sistemas de armas, podrá considerarse centralizada o específica según conveniencia.

7. Para la consideración del tiempo real disponible para la EO, tenga en cuenta lo que se expresa seguidamente:

- Considere los 365 días del año.
- Reste todos los fines de semana del año y los feriados anuales.
- Considere los 207 días totales ideales de educación operacional (dato que surge de las bases para el planeamiento del adiestramiento en la acción militar conjunta). Estos 207 días serán su base curricular de tiempo, es decir su "recipiente a llenar" con educación operacional.

8. Para completar sus 207 días, considere prioritariamente las ACTIVIDADES FIJAS, de acuerdo con las prioridades:

- 1ro: todas las actividades ordenadas por su escalón superior, tales como visitas, inspecciones, apoyo a la comunidad, confección de DUFI, seguridad a los Comicios, etc.
- 2do: todas las actividades que insumen recursos específicamente asignados por los escalones superiores y que por tal motivo están sujetas a normas de control de gestión, como ser los Ejercicios fijados por el CAAE.
- 3ro: todas las actividades reglamentarias y otras actividades del servicio ordenadas, como ser las inspecciones formales internas, las revistas de equipo a la tropa, Ceremonias y otras.

9. Complete el tiempo remanente secuenciando la EDUCACIÓN OPERACIONAL, con aquellas actividades de la EO centralizada, EO específica y el tiempo de preparación (apartado 6. anterior), hasta completar los 207 días.

10. De acuerdo a la apreciación de situación y las particularidades del año militar, habrá años en que podrá disponerse de más cantidad de días para la EO y otras veces un número inferior. El concepto rector, más allá de los días, será no afectar la calidad educativa y poder programar en forma simple y real.

11. Las actividades de la educación operacional centralizada permiten simplificar la gestión en el nivel didáctico, ya que pueden ser asignadas a un grupo reducido de educadores para que programen dichas actividades (ejemplo, Of Educ Fis, suboficiales instructores de orden cerrado), liberando al núcleo principal de oficiales y demás instructores para el desarrollo de la EO específica.
12. Las horas de preparación podrán asignarse por ejemplo los días lunes, mientras el resto de la Unidad ejecuta mantenimiento. Normalmente estas horas no computan como educación.
13. Se debe establecer una secuenciación apropiada de actividades afines al período del año considerado, teniendo en cuenta:
 - Etapa de Mantenimiento y licencia: contemplar la mayor carga de actividades de mantenimiento y de educación operacional centralizada (OC, OPROJUMIL, otras).
 - Etapa de Educación Operacional: contemplar un incremento progresivo de EO específica, desde las destrezas básicas individuales hasta el nivel Unidad.
14. Otros aspectos prácticos a considerar:
 - Luego de computar los 207 días, debe transformar los días en horas.
 - Debe apreciar desde el planeamiento cuantas horas o sesiones de tiro insume la AMI disponible.
 - Los NIB y los NIA normalmente no computan horas de la programación anual, ya que se desarrollan con un programa específico a cargo de instructores y subinstructores designados a tal efecto.
 - Siempre requerir elementos de juicio del S1, S2, S4, Enc Un, Int Cu, Enc Bo Mil, Dir BM, así como a los miembros de la PI My especial, Of Med, Of Ars, Of Int, OMA, Of Seg c/Acc y otros.
 - Establecer criterios para los servicios, con turnos con la Unidad vecina, por fracciones orgánicas, por ciclos de soldados, de manera tal que la EO se desarrolle sin ausencias que pudieran evitarse.
 - Por lo expresado anteriormente, los PES no deberán computar automáticamente 40 horas de EO, sino las efectivamente programadas. No obstante ello, mediante el PES, el J Subun comunica las actividades de la semana al conjunto de la subunidad, sean estas de educación u otras del servicio.
 - Solo programar actividades en las oportunidades impuestas en el PEU. Debe haber trazabilidad entre el PEU, el PEP, los PES y los planes de instrucción a elaborar.
 - La programación del Adiestramiento Operacional debe permitir que la subunidad alcance y supere progresivamente los estándares definidos por el J Un.
15. Reprogramación de la educación operacional
 - a. Deberá ser contemplada en razón que resultará normalmente inevitable que surjan consideraciones presupuestarias, cambios en las órdenes y aún causas meteorológicas que obligarán a actuar de una manera distinta a lo programado.
 - b. La flexibilidad del plan y de los conductores serán fundamentales para reencauzar la acción.
 - c. Deberá evitarse la reelaboración de documentos enteros o su reimpresión en razón que dicho proceder no reflejará las causas o las acciones modificadas. Por el contrario **un documento con anotaciones al margen y enumeradas, con observaciones indicando las modificaciones a lo programado con grupo fecha hora o sobrepegado de cambios**, todas convenientemente rubricadas y en caso necesarias firmadas por el J Un, dará la idea de un documento vivo y realista y de responsables que han planificado a conciencia e intentan dar cumplimiento a su plan.
 - d. Cuando razones de conveniencia obliguen a una reimpresión total del documento, este se adjuntará al documento anterior, con un nuevo grupo fecha hora y aludiendo a las modificaciones que se hubieren provocado.
 - e. Estos ajustes convenientemente referidos resultarán muy valiosos a la hora de reiniciar el planeamiento de la educación operacional para un nuevo año y para el informe de autoevaluación de la Unidad, en razón que brindará elementos de juicio sobre la eficacia del planeamiento inicial y las causas que afectaron su normal desarrollo.

ANEXO 19**INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL**

El informe de autoevaluación comprenderá la totalidad de las dimensiones de gestión y áreas de la conducción, para obtener elementos de juicio que contribuyan a la toma de decisiones con la finalidad de re-
troalimentar el proceso y contribuir a la mejora continua de la organización.

Ejército Argentino

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN OPERACIONAL DEL ...(Unidad) – AÑO

1. SITUACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL AÑO MILITAR (sintética)

Se podrán desarrollar los siguientes aspectos:

- Principales tareas que se debieron a cumplir.
- Principales restricciones.
- Principales oportunidades.

Metas objetivas cumplidas	Cantidad	Observaciones
Días de terreno		
Días de adiestramiento en Guar		
AMI consumida total (munición portátil)		
AMI consumida total (para armas de apoyo)		
Otras		

2. ANÁLISIS DE LA PROPIA GESTIÓN EDUCATIVA

Se podrán abordar aspectos relevantes de:

- EOT
- EOC
- AOC
- PSEO
- AFM
- MOTE
- AMI
- Gestión de riesgos.
- Alistamiento
- Instrucción nocturna
- OPROJUMIL
- Ejercicios
- Otros (áreas de la conducción, funciones de combate, subsistemas, etc)
- Recursos
- Infraestructura
- Planeamiento y evaluación de la gestión educativa.
- Conclusiones parciales
- Síntesis de las principales fortalezas y debilidades de la educación operacional del año militar.

3. ELEMENTOS DE JUICIO PARA LA UNIDAD Y PARA EL ESCALÓN SUPERIOR

Nro	Aspecto a valorar	Valoración (de 0 a 10)	Observaciones
01	¿En qué medida se pudo cumplir lo programado?		
02	La relación entre la cantidad de educadores y las exigencias educativas, ¿es apropiada para asegurar la calidad en la EO?		
03	Claridad y utilidad de los documentos educativos impuestos por el escalón superior para la gestión educativa.		
04	Claridad y utilidad de los documentos para la gestión curricular (planes de materia de soldados, TTAO, TTI y otros).		Contribución del PSEO para el planeamiento, ejecución y evaluación (TTEO) de la instrucción y adiestramiento.
05	Instrumentos de evaluación empleados (Ejercicios y Anexo 25).		
06	Eficacia del planeamiento realizado y utilidad de los documentos de educativos elaborados (grado de cumplimiento del PEU).		
07	Eficacia de la fase ejecución de la educación operacional.		
08	Eficacia de las evaluaciones, comprobaciones y certificaciones.		
09	Participación del aprendizaje autónomo en la educación operacional del elemento.		
10	Rendimiento de los oficiales en la educación operacional (incremento, mantenimiento, deterioro del nivel).		
11	Rendimiento de los suboficiales superiores en la educación operacional (incremento, mantenimiento, deterioro del nivel).		
12	Rendimiento de los suboficiales subalternos en la educación operacional (incremento, mantenimiento, deterioro del nivel).		
13	Rendimiento de los soldados en la educación operacional (incremento, mantenimiento, deterioro del nivel).		
14	Contribución de los cursos regulares y complementarios con la educación operacional del elemento.		
15	Contribución de los cursillos de la GUC con la educación operacional del elemento.		
16	Eficacia de los ejercicios realizados		
17	Eficacia en el empleo de simuladores.		
18	Empleo de campos de instrucción y polígonos y otras facilidades		
19	Eficacia en la disponibilidad y empleo de recursos.		
20	Otras consideraciones tales como AFM, instrucción nocturna y influencias externas o internas que afectaron la educación operacional.		

4. **CONCLUSIONES FINALES (eventualmente incluir aspectos sobre Doctrina)**

5. **PROPOSICIONES (eventualmente incluir aspectos sobre Doctrina)**

ANEXO 20**CONCEPTOS COMPLEMENTARIOS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA****CAMPUS VIRTUAL**

1. Es la sede de la Institución en el ciberespacio, donde cursantes, instructores, tutores, personal administrativo, de gestión y de dirección interactúan entre sí. Se crea, de esta manera, una "verdadera comunidad de personas", que acceden incluso a "relaciones más cercanas" que las que pueden lograrse en un sistema presencial.
2. El Campus Virtual permite al cursante realizar todas las actividades necesarias para su formación / perfeccionamiento: acceder a su aula, ponerse en contacto con su instructor y su tutor, interactuar con otros compañeros de estudio, gestionar trámites administrativos, realizar evaluaciones, etc.
3. En la actualidad, el Campus Virtual trasciende la educación a distancia y permite gestionar la educación presencial.

La organización de cada curso / carrera en el Campus Virtual se hará por aulas virtuales.

AULA VIRTUAL

4. Es el espacio de interacción entre cursantes, tutores, instructores, etc. en el Campus Virtual, que se caracteriza por ser un entorno de aprendizaje dinámico y de intercambio.
5. En el aula virtual, el tutor publicará semanalmente las actividades de aprendizaje, orientaciones, guías de lectura, etc., establecidas por el instructor, teniendo como base los materiales didácticos.

LA PED Y SUS PRINCIPALES HERRAMIENTAS

El detalle para el uso de cada una de las herramientas de la PED, se encuentra correctamente especificado en el instructivo correspondiente al Usuario ALUMNO.

- **Correo**
Recurso que permite enviar y/o recibir mensajes con o sin archivos adjuntos de carácter general y/o particular.
- **Chat**
Recurso que permite la comunicación sincrónica (comunicación on-line) para mantener reuniones en tiempo real.
- **Hoja de Requerimiento**
Recurso que permite enviar y/o recibir requerimientos (trabajos prácticos) facilitando su evaluación y seguimiento personalizado.
- **Hoja Colaborativa**
Recurso que permite compartir información entre distintos usuarios del sistema para la realización de trabajos en equipo, facilitando la comunicación e interacción de los usuarios.
- **Base de Conocimientos**
Recurso que permite crear una base de datos vinculada a una determinada materia del curso.
- **Foro**
Recurso que permite la discusión asincrónica (no funciona en tiempo real) de temas específicos establecidos por el profesor de la materia.
- **Exámenes**
Recurso que permite la evaluación y calificación de los alumnos.

ANEXO 21

REQUERIMIENTO DE APOYO PARA LA EDUCACIÓN (RAE)

Todos los requerimientos de apoyo a la educación por parte de elementos ajenos al ámbito educativo, se solicitarán anualmente en forma centralizada, antes del 30 Nov a través de la cadena de comando.

Ejército Argentino
Dirección de Educación Operacional

Requerimiento de apoyo para la Educación para el año.....

1. COMANDO DE LA SEGUNDA BRIGADA BLINDADA

Nro	Instituto a apoyar	Personal a apoyar	Elemento que apoya	Lugar que se solicita	Oportunidad (desde/hasta)	Tiempo	Tareas a ejecutar	Material que se solicita	Personal que se solicita emplear	Obs
01	Ec I	2 Of(s) Instr. 4 Subiof(s) Ec I. 25 Subof(s) cursantes.	RC Tan 7	CHAJARÍ	03/10 Oct	7 Días	Instrucción en un aula y en el polígono de la unidad.	- Sala de armas. - Alojamiento (para 60 individuos). - Polígono de tiro. - UNA (1) ambulancia.	- UN (1) enfermero	Curso Básico de las Armas
02	Ec I	2 Of(s) Instr. 4 Subiof(s) Ec I. 25 Subof(s) cursantes.	RI Mec 5	VILLAGUAY	18/27 Jun	9 Días	Conducción de UNA (1) Sec Mec.	- Material para completamiento de fracciones de trabajo. - Alojamiento (para 40 individuos). - UNA (1) ambulancia.	- Personal para completamiento de fracciones de trabajo. A determinar oportunamente. - UN (1) médico. - UN (1) enfermero.	Curso Básico de las Armas. Incluye ejercicios con tiro

2. COMANDO DE LA DÉCIMA BRIGADA MECANIZADA

Nro	Instituto a apoyar	Personal a apoyar	Elemento que apoya	Lugar que se solicita	Oportunidad (desde/hasta)	Tiempo	Tareas a ejecutar	Material que se solicita	Personal que se solicita emplear	Obs
03	Ec I	2 Of(s) Instr. 4 Subiof(s) Ec I. 25 Subof(s) cursantes.	RC Mec 12	TOAY	02 Sep	1 Día	Demostración de vehículos preparados para el combate y para vadeo.	- Aula de instrucción. - DOS (2) VCTP. - DOS (2) M 113.	- CUATRO (4) subinstructores.	Curso de instructor/Subinstructor mecanizado.

GLOSARIO

1. **ACCIÓN EDUCATIVA.** Comprende las distintas formas en que el Ejército Argentino desarrolla las actividades para llevar adelante el proceso educativo dentro de la Fuerza.
2. **ÁREAS DE DESARROLLO / EJERCICIO PROFESIONAL.** Áreas definidas del ejercicio profesional, las cuales, articuladas en un proyecto y vinculadas entre procesos, permiten un desarrollo integral de las competencias profesionales requeridas. El EA ha definido las siguientes:
 - 1) Conducción.
 - 2) Educación.
 - 3) Administración y gobierno.
 - 4) Técnico científico.
3. **ÁREA PROGRAMÁTICA.** Es la expresión interdisciplinaria del planeamiento educativo, a partir del enfoque de un problema mediante la concurrencia simultánea, coordinada y coherente de diversos criterios provenientes de más de una ciencia o disciplina. Se estructura sobre la base de las materias.
4. **ARTICULACIÓN VERTICAL.** Consiste en el establecimiento de las competencias y los contenidos de un curso o una materia, de manera que los conocimientos a adquirir en el transcurso del proceso educativo considerado sean progresivos y eslabonados sin incurrir en reiteraciones u omisiones.
5. **CAPACIDADES.** (Ver competencia).
6. **COMPETENCIA PROFESIONAL:** competencia abarca el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes requeridas para el desempeño eficaz del personal en el ejercicio de los roles y cargos en función del alcance de la certificación que se le otorgue. Se orienta al desarrollo integral de la persona.

Se desagregan en porciones menores denominadas capacidades.
7. **CONTENIDOS.** Son los bienes culturales formativos que integran una disciplina. Es decir, son los distintos aspectos de una materia o área de materias de un determinado curso o carrera.
8. **CURRÍCULO.** Se refiere al conjunto de actividades realizadas en el ámbito de la Institución, seleccionadas y organizadas para lograr las competencias definidas en el perfil de egreso. Comprenderá las actividades a realizar por los educandos y todo aquello que la Institución prevé para que las mismas tengan lugar.
9. **DISEÑO CURRICULAR.** Conjunto de decisiones que caracterizan una propuesta de capacitación.
10. **ESTÁNDAR.** Nivel de dominio exigible como rango mínimo (umbral) que resulta aceptable en el desempeño de una determinada capacidad o habilidad. Para los conjuntos, se entiende como el nivel operacional mínimo necesario que la organización debe alcanzar para cumplir con sus misiones básicas.
11. **PERFIL EDUCATIVO:** conjunto de competencias que se deberán desarrollar como condición para acceder a un determinado rol, cargo o jerarquía avalado por los alcances definidos en las carreras y cursos.
12. **PERFIL PROFESIONAL.** Son las cualidades que el personal deberá poseer para el desempeño eficiente de determinadas funciones.
13. **PERFIL PROFESIONAL JERÁRQUICO (PPJ).** Conjunto de cualidades, condiciones y características deseables que deben integrar la personalidad de los Cuadros.
14. **PERFIL PROFESIONAL OPERATIVO (PPO).** Es el conjunto de cualidades, conocimientos, aptitudes y destrezas que deberá poseer el personal militar para desempeñarse eficientemente en las funciones inherentes a cada cargo o puesto del rol de combate.
15. **PLAN DE MATERIA.** Es el plan que se estructura sobre la base del tratamiento de los problemas desde el ámbito específico y cerrado de cada materia. Es de naturaleza unidisciplinaria y el educando debe establecer la relación con problemas que se analizan desde enfoques múltiples.

16. SITUACIÓN DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. Conjunto de elementos, que en un determinado momento y lugar, intervienen para crear las condiciones de aprendizaje. Los elementos componentes son: grupo humano, competencias, capacidades, estándares a lograr, contenidos, actividades, método didáctico (técnicas de enseñanza, recursos auxiliares, técnicas de evaluación).

Rectificaciones
RFD - 51 - 02