



**Análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y retrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.**

**Cesar Augusto Sandoval Rubiano**  
ID: 24753

**Maestría en Educación**

Profundización en Procesos de Enseñanza-Aprendizaje  
Profundización en Procesos de Enseñanza-Aprendizaje

**Eje de Investigación**

Gestión Educativa y Curricular para la Formación

**Profesor líder**

Jorge Enrique Gallego PhD

**Profesor Tutor**

Lylliana Vásquez Benítez.

Noviembre de 2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a Jesucristo mi señor y mi rey, quien, durante toda mi vida, es quien ha generado el impulso en mí, para lograr el alcance de cada una de las metas propuestas.

A mi amada esposa Esperanza Valdés, y a mis tres hijos Sara Jared, Andrés Santiago y Samuel Asaf Sandoval, por su apoyo y comprensión los cuales hicieron amable el adelantar este arduo y necesario proceso de capacitación.

## **Agradecimientos**

A mi amada compañera y esposa Esperanza Valdés, y a mis tres hijos Sara Jared, Andrés Santiago y Samuel Asaf Sandoval, por su apoyo en este proyecto, por la tolerancia y aceptación de mis ausencias en casa, motivadas en este tiempo de academia.

No ha sido fácil destinar el tiempo que les corresponde a ustedes, a este trabajo, sin embargo, estas victorias Dios las constituye en victorias familiares.

### Ficha bibliográfica

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO- MAESTRÍA EN EDUCACIÓN	
RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO -RAE-	
1. Información General	
<b>Tipo de documento</b>	Investigación
<b>Programa académico</b>	Maestría en Educación
<b>Acceso al documento</b>	Repositorio Biblioteca Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
<b>Título del documento</b>	Análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Rentrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.
<b>Autor(es)</b>	Cesar Augusto Sandoval Rubiano
<b>Director de tesis</b>	PhD Jorge Enrique Gallego
<b>Asesor de tesis</b>	Lilliana Vasque Benítez
<b>Publicación</b>	Artículo de Revista
<b>Palabras Claves</b>	Gestión Curricular- enseñanza – aprendizaje – formadores – instrucción militar – formación militar – instructores.
2. Descripción	

El trabajo de investigación adelantado, contempla la observación detallada del planeamiento, estructuración e implementación del proceso de gestión curricular en el Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, a fin de determinar su influencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los soldados que se capacitan en esta unidad de formación del Ejército Nacional; considerando que es aquí, en donde se lleva a cabo la instrucción de los soldados pertenecientes a muchas de las unidades militares que adelantan operaciones militares en los departamentos del norte del país.

Atendiendo la limitación de fuentes e investigaciones respectivas a este tema en particular, lo cual se hizo evidente en la búsqueda de antecedentes investigativos, y con la intención llevar a cabo una inmersión en el desarrollo del proceso de formación de formadores para el BITER 2, y el contexto general en el que se lleva a cabo la instrucción del personal; La investigación se desarrolló con una metodología de tipo cualitativo, generando con esto la posibilidad de acceder a conceptos e información cualitativa de gran aporte para el proceso de análisis y conclusión, a partir de la implementación de instrumentos tales como entrevistas y encuestas autorreguladas.

### **3. Fuentes**

- Abreu, A., Barrera, J. A., & Taymi, B. W. (2018). El proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudios lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Mendive, Revista de Educació.*, 16(4), 610-623.
- Albornoz, R. L., Eduardo, F. O., & Betancour, P. C. (2020). *Práctica pedagógica en el Ejército Nacional de Colombia: reflexiones en torno a la formación, la gestión educativa y la investigación*. Bogotá: ESMIC Selle editorial .
- Alzate, O. F., & Castañeda, P. J. (2020). Mediación pedagógica: Clave de una educación humanizante y transformadora. Una mirada desde la estética y la comunicación. *Revista Electrónica Educare*, 411-424.
- Benavides, T. M. (2019). La importancia de la gestión curricular universitaria en programas a distancia, estudio institución de educación superior. *In crescendo*, Vol 10, 34.
- Camargo, M., Calvo, G., & Franco, M. (2016). Las necesidades de formación permanente del docente . *Educación y Educadores Volumen 7* , 79-112.
- Casarini, M. (2013). *Teoría y Diseño Curricular tercera edición*. Mexico: Tirillas S.A.
- Chavez, S. M. (2018). Tesis de grado acerca a la obtención del título de Magister en Ciencias de la Educación, en especialización de Administración Educativa. 97.
- Comando de Educación y Doctrina del Ejército . (22 de 12 de 2020). Directiva 0000207 del 22 de Diciembre de 2020. *Lineamientos Para el Desarrollo de la Instrucción y*

*Entrenamiento del personal de Ejército Nacional* . Bogotá, Cundinamarca, Colombia : Ejército Nacional .

Comando de Educación y Doctrina del Ejército Nacional. (22 de Noviembre de 2016).

Directiva lineamientos para la primera fase de instrucción . *Directiva permanente No 01039 del 2016* . Bogotá, Colombia .

*Constitución Política de Colombia*. (1991). Obtenido de Bitajor.com:

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-7/capitulo-7/articulo-217>

Departamento de Educación Militar . (2016). Lineamientos para la primera fase de instrucción, para soldados en prestación de su servicio militar. *Directiva permanente 01039*. Bogotá, Colombia.

Departamento de Educacion Militar del Ejercito Nacional . (21 de 03 de 2019). Directiva Permanente No 00003/2019. *Estandares para el proceso de selección de profesores en instructores militares de las diferentes escuelas y Batallones de Instrucción, Entrenamiento y reentrenamiento del sistema Educativo del Ejercito Nacional* . Bogotá, Cundinamarca , Colombia .

Diaz, V. M. (2019). ¿Que es eso que se llama pedagogía? *Pedagogía y Saberes No 50 Universidad Pedagogica Nacional* , 11-28.

Ejercito Nacional. (22 de Noviembre de 2016). Directiva Funcionamiento BRIER.

*Directiva Permanente 01085*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Departamento de Educacio Militar.

Ejército Nacional de Colombia . (22 de Noviembre de 2016). Directiva Funcionamiento BITER . *Directiva Permanente No 01086, Por la cual se emiten lineamientos para el funcionamiento de los Batallones de Instrucción , Entrenamiento y Reentrenamiento del Ejército*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia : Departamento de Educacion Militar.

Ejército Nacional de Colombia. (2018). Documentos Rectores Institución Universitaria Comando de Educación y Doctrina (CEDOC). *III. Proyecto Educativo institucional de la institución Universitaria CEDOC, de Regimen Especial*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Comando de Educacion y Doctrina del Ejercito Nacional.

Escobedo, S. C., & Arteaga, V. E. (2016). El proceso de enseñanza- aprendizaje de los métodos de investigación social en un contexto de vulnerabilidad económica social y cultural . *Prisma Social , revista de las ciencias sociales , 278-321*.

Escuela de Entrenamiento y Reentrenamiento Tactico. (2020). *Proyecto Educativo del Curso "Curso Preparador de instructores Virtual"*. Bogotá: ESERT "Escuela de Entrenamiento y Reentrenamiento Táctico".

Espinosa, R., Gaeta, J., Pazos, R., & Esperza, M. (2015). Gestión educativa y d competencias para ser un profesor incluyente en el siglo XX! *Revista de docencia e investigacion Educativa , 9-23*.

Fajardo, S. (2016). La emergencia de la pedagogía militar en Colombia a mediados del siglo XX: apuntes para su comprensión. *Praxis & Saber Vol 8 (17), 49-65*.



- Freitas, V., & Olta, G. (2015). Una taxonomía de los factores clave del éxito en la implementación de sistema de gestión del conocimiento en las instituciones de educación. *GECONTEC: revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 69-86.
- Gamboa, M. C., Gracia, Y., & Beltrán, M. (2018). Estrategias Pedagógicas y Didácticas Para El Desarrollo de las inteligencias Múltiples y el Aprendizaje Autónomo. *Revista de investigaciones de la UNAD Bogotá*, 101-127.
- García, J., Cerdas, V., & Torres, N. (2018). Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Revista Electrónica Educare*, 225-252.
- Germanico, G. L., Teneda, G. V., & Narvárez, R. M. (2019). La Formación Militar Desde El Enfoque por Competencias ; Caso tecnología superior en ciencias militares. *Revista de Ciencias de seguridad y Defensa , Volumen IV, No 8*, 107-114.
- Giraldo, G. E., Florez, S., & Cadavid, A. M. (2015). Enfoques curriculares: orientaciones y perspectivas en las propuestas de formación de maestros y maestras. *Revista educación y pedagogía*, 17.
- Gonzales, H. (2014). Diseño De Un Proceso De Seguimiento Académico De La Evaluación De Los Estudiantes De Educación Básica Secundaria De La Iem Juan XXIII De Facatativá Para Evidenciar El Desarrollo Del Conocimiento Matemático. (págs. 1-137). UNIVERSIDAD LIBRE, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA

EDUCACIÓN, CENTRO DE INVESTIGACIONES. Obtenido de  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8635/DISE%20DE%20UN%20PROCESO%20DE%20SEGUIMIENTO%20ACAD%20MICRO.pdf?sequence=1>.

Gonzales, O., & Sergio, M. (2016). *Procesos de Formación Docente. Entre Modelos y Prácticas Docentes*. Mexico: Red Durango de Investigadores Educativos A. C. .

Guerra, P., & Montenegro, H. (2017). Conocimiento pedagógico: Explorando nuevas aproximaciones. *Educação e Pesquisa*, 663-680.

Guzmán, Y., Moreno, S., & Lima, N. (2015 ). Las competencias disciplinares, educativas y socioafectivas en el perfil docente universitario. *ReiDoCrea: Revista Electronica de investigacion y docencia recreativa. Vol 4*, 228-244.

Hernandez, E., Rojas, J., & Gallo, R. (2019). La práctica docente y su evaluación. Estrategia para la mejora continua en los procesos de acreditación en alta calidad. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación: RIDI. Vol 10, No 1* , 72-92.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)*. Mexico : Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.

Jefatura de Educacion y Doctrina del Ejercito Nacional . (2005). *Manual de Pedagogia Militar*. Bogotá: Imprenta Militar, Ejercito de Colombia.

- Manzo, A. (2019). El programa de formación permanente de docentes (pnfp): Una política de formación de docentes continua. *Hologramática, Revista Académica de la Facultad de Ciencias Sociales* , 99-114.
- Martin, P. (2019). El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de Magisterio y Psicopedagogía. *Perfiles Educativos* , 65-81.
- Ministerio de Defensa Nacional, R. d. (2008). *PESE, Plan Estratégico del Sistema Educativo de la Fuerzas Armadas 2007-2019* . Bogotá: Pro- Offset Editorial S.A.
- Moliner, G. J. (2019). Ética y liderazgo en el entorno 2035. En C. S. Nacion, *Cómo preparar el liderazgo* (págs. 161-186). España : Instituto Español de estudios Estratégicos .
- Monereo, C., Pozo, J., & Castello, M. (2001). La Enseñanza de Estrategias de Aprendizaje En el Contexto Escolar. En C. Coll, J. Palacios, & A. Marchesi, *Desarrollo Psicologico y Educacion* (págs. 211-258). Madrid: Alianza.
- Morales, G., Reza, L., Galindo, S., & Rizzo, P. (2019). ¿Quen significa "Fundamentos Filosoficos" de un modelos eduactivo de calidad? *Revista Ciencia UNEMI Vol 12, No 31* , 116-127.
- Morales, M. E. (2020). Lineamientos Para la Gestion Curricular. *Fundacion Universitaria de Ciencias para la Salud, FUCS* , 36.

- Moreno, A. M. (15 de Noviembre de 2016). Pertinencia de los enfoques por competencias en los espacios de formación general en la universidad. *Conference Paper · November 2016* (pág. 17). Peru : Pontifical Catholic University of Peru.
- Moreno, M. T. (2015). Gestión curricular por competencias y docencia universitaria. *En Blanco y Negro*, 6, 12.
- Pachas, A. C., & Mora, S. R. (2017). El Programa de Entrenamiento Físico- Militar y el Rendimiento de los Cadetes de IV año de la Escuela Militar de Chorrillos Periodo 2013-2016. Lima, Peru : Universidad Nacional de Educacion, Escuela de Psgrado
- Pereira, Z. (02 de 06 de 2011). Los diseños de método mixto en la investigacion en educacion : una experiencia concreta . Heredia, Costa Rica .
- Ramos, L. (2019). Revista Vol 8 No 11. Formación y competencias docentes, currículo y aprendizaje. *Boletin Redipe*, 18-22.
- Real Academia Española , Asociacion de Academias de la Lengua Española . (2019). *DLE*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española : <https://dle.rae.es/modelo>
- Rojas, G. P. (2017). Doctrina Damasco: eje articulador de la segunda gran reforma del Ejército Nacional de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 95.
- Rolón, V. (09 de Junio de 2016). Enfoques curriculares en la educación superior. *ACADEMO revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, Vol 3, 3(1).

- Salazar, M., rodriguez, O., & Salazar, D. (2019). La implementación de las estrategias curriculares en la formación de profesionales de Ciencias Pedagógicas. *Didasc@lia: Didáctica y Educación Vol 9* , 225-242.
- Salinas, J. (2015). La Investigación Ante los Desafíos De Los Escenarios de Aprendizaje Futuros. *Revista de la Educacion A Distancia* , 23.
- Sanchez, J., & Veloz, J. (2017). La gestión educativa: Un estudio desde las competencias del personal directivo . *Dialógica: revista multidisciplinaria, ISSN 1690-8961, Vol. 14, N° 2*, 98-117.
- Sandoval, L. E., & Ojalora, M. C. (2015). Desarrollo corporal y liderazgo en el proceso de formación militar. *Revista Científica General José María Córdova*, 33-53.
- Santos, G. M. (1996). Evaluar Es Comprender. de la Concepción Técnica a la Dimensión Crítica. *Investigacion en la Escuela* , 3-11.
- Schunk, D. H. (2012). *Teorías del Aprendizaje, una perspectiva educativa, (Sexta Edición)* . Mexico: Pearson Educación.
- Sunza, S. (2019). Desarrollo de competencias para la orientación educativa, en la formación inicial de los profesores. *Educación y Educadores*, 3-21.
- Toro, S. D., & Bedón, B. a. (2016). Metodología que aplican los docentes en las asignaturas de formación militar, de la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" y su incidencia en el rendimiento académico. *EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires*.

Valezuela, J. R., & Florez, M. (2012). *Fundamentos de Investigacion Educativa*  
(Volumen 2). Monterrey: Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.i

#### 4. Contenidos

Se presentan cinco capítulos que contemplan el recuento de la investigación. El primer capítulo refiere el planteamiento del problema, y en él se presentan los resultados de la interacción con los antecedentes investigativos y teóricos, respectivos a los procesos de gestión curricular en la formación de los soldados en las unidades militares.

Igualmente se aprecian los factores que motivan la investigación en esta unidad militar del Ejército Nacional, los objetivos a satisfacer, y las consideraciones surgidas en el planeamiento de la investigación y que permiten la comprensión del problema.

El segundo capítulo mediante la consulta de las fuentes presenta el marco referencial alrededor de los objetivos propuestos y las categorías investigativas, en la búsqueda de satisfacer cada uno de los objetivos.

El tercer capítulo describe la motivación y la metodología adoptada (cualitativa) para el desarrollo de las actividades investigativas, el diseño de investigación, la estructuración y validación por expertos de los instrumentos para el trabajo de campo, así como un esbozo poblacional para la aplicación de los instrumentos.

Finalmente haciendo uso de los dos últimos capítulos, el autor presenta los resultados de las practicas e instrumentos implementados en el BITER 2, así como su análisis y triangulación con algunos de los referentes considerados, y a partir de esto la evidencia del alcance y la satisfacción de los objetivos de investigación, para

consecuentemente presentar las conclusiones y recomendaciones surgidas de todas las etapas de investigación.

### **5. Método de investigación**

La investigación se desarrolló con una metodología cualitativa, en el entendido que esta metodología permite al investigador orientarse al análisis y la comprensión del contexto de formación de instructores, tal y como lo contempla Hernández, Fernández, & Baptista (2010) refiriendo que “La investigación cualitativa se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto” (p.364).

Así mismo la metodología cualitativa fue considerada ante la gran limitación de fuentes e investigaciones respectivas a este tema en particular, siendo esto evidente durante la consulta realizada para la constitución del marco teórico, tal y como lo menciona Hernández et. al (2010) cuando recomienda que este enfoque es conveniente cuando el tema ha sido poco explorado. (p.365).

El diseño de investigación adoptado es el diseño de la teoría fundamentada, atendiendo lo mencionado por Hernández (2010) cuando propone que esta va más allá de los estudios realizados inicialmente o de los existentes, buscando otros horizontes y formas de entender los procesos que se desarrollan en la sociedad y en general en el entorno del ser humano (p.342); y teniendo en cuenta la necesidad de proyectar una teoría como resultado del proceso de investigación, que proporcione de forma clara una descripción y o explicación del problema y del contexto alrededor de la formación de formadores, así como su incidencia en los procesos operacionales y administrativos que adelantan los soldados en la institución.

Atendiendo el alcance descriptivo, se implementaron para la recolección y análisis de la información, entrevistas virtuales, encuestas, revisión y análisis de documentos, actividades de campo (visitas, inspecciones), observaciones, entre otras, a fin de satisfacer las inquietudes surgidas de los interrogantes y objetivos propuestos.

## **6. Principales resultados de la investigación**

Una vez finalizado el proceso de recolección y análisis de la información, en torno a las categorías establecidas en el segundo capítulo, se estableció como resultado de la investigación, que el proceso de gestión educativa y curricular que se adelantan en el BÍTER 2, se encuentra soportado en los lineamientos establecidos por el Comando de Educación y Doctrina, siendo esta la dependencia del Comando del Ejército encargada de este proceso. El BITER2, no es quien adelanta o estructura el currículo educativo o de instrucción para el personal de soldados. Sin embargo, este proceso presenta traumatismos en su planeamiento e implantación, soportados en dos factores principalmente: La falta objetividad en la determinación del personal y la ausencia de recursos físicos para el desarrollo de las instrucciones.

Así mismo este proceso de gestión está siendo afectado por que gran parte del personal del BITER 2, directivos, instructores y el personal instruido, no tiene claridad de la influencia de los componentes filosóficos en el desarrollo de la instrucción; por otra parte, no se consideran ni en la estructuración del currículo, ni en el desarrollo de las instrucciones, otros elementos y estrategias de mediación, pese a que estas son necesarias para satisfacer las necesidades de aprendizaje del personal de soldados.

La falta de continuidad del personal de instructores y el personal que participa en la estructuración e implementación del currículo en esta unidad militar, incide de forma



negativa en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Adicionalmente, el tiempo destinado a la capacitación en el Curso de Preparación de Instructores y en los seminarios y capacitaciones, es insuficiente para el desarrollo de estas actividades de formación de formadores.

### **7. Conclusiones y Recomendaciones**

Sujeto a los hallazgos resultantes del proceso investigativo, se hace necesario que el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, como dependencia del Comando del Ejército responsable del proceso de estructuración de la gestión educativa y curricular en el BITER 2, desarrolle estrategias a nivel administrativo y operacional destinadas al fortalecimiento de los contenidos y las áreas contempladas en el Curso de Preparación de Instructores.

Igualmente se requiere que este Comando de Educación y Doctrina del Ejército, establezca los mecanismos para capacitar de forma idónea al personal de instructores, a través de la evaluación de perfiles, de forma previa a la destinación a las unidades de instrucción.

<b>Elaborado por:</b>	Cesar Augusto Sandoval Rubiano
<b>Revisado por:</b>	PhD Jorge Enrique Gallego Lilliana Vásquez Benítez
<b>Fecha de examen de grado:</b>	Noviembre de 2021

## Contenido

<b>Ficha bibliográfica .....</b>	<b>iv</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1. Planteamiento del problema de investigación .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Antecedentes .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Descripción y formulación del problema de investigación .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 . Justificación .....</b>	<b>13</b>
<b>1.4 Objetivos. ....</b>	<b>15</b>
<i>1.4.1 Objetivo general .....</i>	<i>15</i>
<i>1.4.2 Objetivos específicos .....</i>	<i>15</i>
<b>1.5. Supuestos.....</b>	<b>15</b>
<b>1.6. Delimitación y limitaciones .....</b>	<b>16</b>
<i>1.6.1. Delimitación .....</i>	<i>16</i>
<i>1.6.2. Limitaciones .....</i>	<i>17</i>
<b>1.7. Glosario de términos.....</b>	<b>18</b>
<i>1.7.1. Batallón .....</i>	<i>18</i>
<i>1.7.2. Pelotón .....</i>	<i>18</i>
<i>1.7.3. Comando de Educación y Doctrina. ....</i>	<i>18</i>
<i>1.7.4. Brigada de Instrucción y entrenamiento. ....</i>	<i>18</i>
<i>1.7.5. Fase de instrucción. ....</i>	<i>19</i>
<i>1.7.6. Reentrenamiento. ....</i>	<i>19</i>
<b>Capítulo 2. Marco referencial.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 La gestión curricular. ....</b>	<b>20</b>
<i>2.1.1 Definición de gestión Curricular .....</i>	<i>20</i>
<i>2.1.2. Modelos de gestión curricular. ....</i>	<i>22</i>
<i>2.1.3. Principales enfoques de gestión curricular .....</i>	<i>23</i>
<i>2.1.4. Estrategias para gestión curricular en el BITER 2 .....</i>	<i>26</i>
<i>2.1.5. Metodologías de gestión curricular en el BITER 2.....</i>	<i>27</i>
<i>2.2.2. El propósito del entrenamiento militar. ....</i>	<i>30</i>
<i>2.2.3. Componentes filosóficos y teóricos del entrenamiento militar. ....</i>	<i>31</i>
<i>2.2.4. Áreas de Formación para el entrenamiento Militar. ....</i>	<i>34</i>
<i>2.2.5. Metodologías para la formación del personal de instructores en el BITER 2. ....</i>	<i>35</i>
<b>2.3 Los procesos de enseñanza y aprendizaje .....</b>	<b>37</b>

2.3.1. <i>Definición de procesos enseñanza y aprendizaje.</i> .....	37
2.3.2. <i>Estrategias empleadas para la Enseñanza y aprendizaje en el BITER 2</i> .....	39
2.3.3. <i>Herramientas de Medicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el BITER.</i> .....	41
2.3.4. <i>Proceso de enseñanza y aprendizaje para la formación de instructores en el BITER 2.</i> .....	43
<b>Capítulo 3. Método</b> .....	<b>46</b>
<b>3.1 Enfoque metodológico</b> .....	<b>46</b>
<b>3.2 Población</b> .....	<b>48</b>
3.2.1. <i>Población y características</i> .....	48
3.2.2. <i>Muestra</i> .....	49
<b>3.3 Categorización</b> .....	<b>50</b>
<b>3.4 Instrumentos</b> .....	<b>54</b>
3.4.1. <i>Encuesta autoadministrada al personal de soldados en instrucción.</i> .....	55
3.4.2. <i>Encuesta autoadministrada al personal de directivos del BITER 2</i> .....	56
3.4.3. <i>Encuesta auto administrada al personal de comandantes de unidades en instrucción.</i> .....	57
3.4.3. <i>Encuesta Auto administrada al personal de instructores</i> .....	57
<b>3.5 Validación de instrumentos</b> .....	<b>58</b>
3.5.1. <i>Juicio de expertos</i> .....	58
3.5.2. <i>Pilotaje</i> .....	59
<b>3.6 Procedimiento</b> .....	<b>60</b>
3.6.1. <i>Fases</i> .....	60
3.6.2. <i>Cronograma</i> .....	62
<b>3.7 Análisis de datos</b> .....	<b>63</b>
<b>Capítulo 4. Análisis de resultados.</b> .....	<b>64</b>
<b>4.1. Encuesta autoadministrada al personal de directivos del BÍTER 2.</b> .....	<b>64</b>
4.1.1. <i>Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje.</i> .....	65
4.1.2. <i>Estrategias empleadas en la gestión curricular y los procesos de enseñanza y aprendizaje.</i> .....	68
4.1.3. <i>Proceso de gestión curricular que se adelanta en el BÍTER 2.</i> .....	70
4.1.4. <i>Vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular y que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BÍTER 2.</i> .....	72
4.1.5. <i>Proceso de formación de formadores para el BÍTER 2.</i> .....	73
<b>4.2. Entrevista a los comandantes de las unidades que se encuentran en instrucción en el BÍTER No 2.</b> .....	<b>75</b>
4.2.1. <i>Vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular y que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BITER 2.</i> .....	76

4.2.2. <i>Proceso de formación del personal de instructores en el BÍTER 2.</i> .....	77
4.3. Encuesta Auto administrada al personal de instructores. ....	79
4.3.1. <i>Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje</i> .....	80
4.3.2. <i>Estrategias pedagógicas empleadas en los procesos de gestión curricular.</i> .....	82
4.3.3. <i>Estrategias pedagógicas empleadas por los instructores del BÍTER 2.</i> .....	84
4.3.4. <i>Proceso de gestión curricular que se adelanta en el BÍTER 2.</i> .....	85
4.3.5. <i>Proceso de formación de formadores para el BITER 2.</i> .....	87
4.4. Encuesta auto administrada al personal de soldados.....	90
4.4.1. <i>Estrategias pedagógicas empleadas por los instructores del BÍTER 2</i> .....	90
<b>Capítulo 5. Conclusiones</b> .....	94
5.1 Principales hallazgos.....	95
5.1.1 <i>Proceso de gestión curricular en el BÍTER 2.</i> .....	95
5.1.2 <i>Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER2.</i> ..	96
5.1.3. <i>Estrategias pedagógicas empleadas por el personal de instructores en el BITER2.</i> .....	97
5.1.4. <i>Vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular en el BÍTER 2.</i> .....	97
5.1.5. <i>Proceso de Formación de instructores en el BÍTER 2</i> .....	98
5.3 Generación de nuevas ideas de investigación .....	102
5.6 Recomendaciones .....	104
<b>Referencias</b> .....	105
<b>Anexos</b> .....	110

**Lista de tablas.**

<b>Tabla 1. Determinación de la Muestra .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 2. Categorización (Cuadro Triple entrada) .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 3. Cronograma para la implementación de instrumentos .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabla 4. Presentación del análisis profunda No 1 (Encuesta Directivos Biter 2).....</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 5. Presentación del análisis pregunta No 6 (Encuesta Directivos Biter 2) .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 6. Presentación del Analisis Pregunta No 11 (Encuesta Directivos Biter 2) .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabla 7. Presentación del Analisis Pregunta No 11 (Encuesta Comandantes de unidades en instrucción Biter 2).....</b>	<b>92</b>
<b>Tabla 8. Presentación tabla codificación pregunta No 8(Encuesta a los instructores del Biter 2).....</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 9. Presentación tabla codificación pregunta No 5 (Encuesta personal de instructores Biter 2).....</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 10. Presentación codificación pregunta No 19 (Encuesta personal de instructores Biter 2).....</b>	<b>87</b>
<b>Tabla 11. Presentación tabla codificación pregunta No 23 (Encuesta personal de instructores BITER 2).....</b>	<b>90</b>

## Introducción

El Ejército de Colombia tiene como misión garantizar la defensa de la soberanía y la integridad de todos los colombianos y de sus instituciones (Constitución Política de Colombia, 1991). Con el fin de alcanzar esta responsabilidad delegada, esta institución se encuentra integrada por hombres y mujeres capacitados en las áreas de formación técnica, táctica, humanística, física y logística, considerando que la calidad de su capacitación es directamente proporcional a los resultados de su participación en el alcance de esta misión.

Es través del Comando de Educación y Doctrina, que el Ejército de manera autónoma desarrolla su gestión educativa y curricular y para ello constituyó el Batallón de Instrucción Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 , "Sinforoso Mutis Consuegra ", una unidad destinada a la formación de los soldados en el norte del país, en el municipio de Aracataca en el departamento del Magdalena.

Considerando lo anterior y con el fin de identificar la influencia del proceso de gestión curricular de esta unidad militar, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados. La investigación presentada a continuación en cinco capítulos se desarrolló con un enfoque metodológico cualitativo a partir de un diseño de teoría fundamentada, en donde fueron estructurados por el investigador instrumentos tales como, entrevistas estructuradas y encuestas, que fueron implementados directamente en los directivos e instructores de la unidad, y los soldados y comandantes que se encontraban en instrucción, permitido una vez consolidados los resultados, mediante el análisis y triangulación de las respuestas, determinar hallazgos y conclusiones respectivas al interrogante central, con enfoque hacia el establecimiento de la forma en la que la metodología empleada por los instructores del Batallón de Instrucción, Entrenamiento y

Reentrenamiento No 2, afecta el proceso de enseñanza y aprendizaje del personal de soldados que se allí se capacitan.

Así pues, se pudo evidenciar considerando que en esta actividad formativa los instructores militares en su calidad de docentes, son unos de los protagonistas principales; Esta unidad militar presenta falencias en el proceso de selección y capacitación de los instructores, toda vez que hizo evidente, la no contemplación de un perfil pedagógico y profesional detallado en el instructor, quien tan solo cumple con un perfil militar básico generado a partir de su actividad operacional y su experiencia laboral. Así mismo se evidenciaron limitaciones para la disponibilidad y disposición de recursos físicos y elementos de mediación, trayendo consecuentemente posibles traumatismos para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Cabe resaltar que través de este trabajo investigativo, se hizo posible identificar algunas de las necesidades más sentidas en el proceso de gestión curricular de la unidad militar, permitiendo así mismo proponer recomendaciones que de ser consideradas y adoptadas por el Comando del Ejército, conllevan a la satisfacción de algunos de los vacíos más representativos del proceso de formación de formadores y en general en el proceso de educativo que se adelanta en esta unidad.

## **Capítulo 1. Planteamiento del problema de investigación**

El presente capítulo aborda el desarrollo de los procesos educativos de enseñanza y aprendizaje adelantados en el Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 (BITER 2), el cual es una unidad del Ejército Nacional (EJC) cuya misión específica es la capacitación y formación del personal de oficiales, suboficiales y soldados de la fuerza; siendo este proceso de fundamental importancia para el alcance de la misión constitucional de la fuerza; considerando que es en estos soldados y más específicamente en las unidades que ellos conforman, en quien recae la responsabilidad de garantizar la seguridad y el sostenimiento del orden público en el territorio nacional.

Así las cosas, el desarrollo de la maya curricular establecida para esta unidad de instrucción, así como las estrategias, metodologías, herramientas pedagógicas y actividades de interacción con el personal de aprendices, implementadas por el personal que adelanta las prácticas docentes quienes vienen a ser uno de los protagonistas principales en estos procesos, se constituyen en los pilares fundamentales de la capacitación de los integrantes del EJC, y por ello es de vital importancia garantizar que todo lo anterior se encuentre enmarcado en una alta y diligente gestión educativa, direccionada al aprendizaje significativo a través de la mediación del conocimiento.

### **1.1 Antecedentes**

En la tarea de consolidar los antecedentes, como fundamento conceptual y textual para el presente estudio, fueron extractados de las diversas bases de datos y bibliográficas, investigaciones adelantadas en distintos puntos del continente americano en el transcurso de los últimos cinco años las cuales se presentan a continuación:



En Colombia en el Valle del Cauca, Ramos (2019) nos presenta su investigación titulada “Formación y competencias docentes, currículo y aprendizaje”, en donde se toma como objeto de estudio el profesorado y su formación desde una óptica radical, observando el contexto y los efectos surgidos a partir de sujeción a lineamientos poco flexibles para el desarrollo de la tarea docente; así mismo se muestran estos aspectos sujetos en óptica inclusiva y todo lo que de ella se deriva.

Otro factor presentado en su estudio son las conclusiones surgidas a partir de las reflexiones y aportes extractados de la implementación de directrices en los procesos educativos que se llevan a cabo en las instituciones oficiales a partir de los perfiles exigidos para el docente, su metodología y la incidencia del tema curricular en la multiculturalidad y el nivel social.

En el contexto latinoamericano, en Cuba, en la universidad de las Tunas, en el Centro de Estudio de Didáctica, Salazar, Rodríguez, & Salazar (2019), presentan su investigación que tiene como título “La implementación de las estrategias curriculares en la formación de profesionales de Ciencias Pedagógicas”, la cual profundiza en el estudio de las estrategias didácticas y curriculares que actualmente se implementan con mayor regularidad en la educación superior y en general en los procesos formativos en este nivel; evaluando sus efectos positivos y posibles ausencias.

Igualmente proponen a partir de esto, tres categorías para la implementación de estrategias y modelos de currículo destinados a ser implementadas en el proceso de formación del personal de docentes, contemplando desde el momento de la transmisión del conocimiento y aprendizaje, hasta el moldeamiento de cualidades y virtudes, incidiendo en la personalidad de los docentes. Otra propuesta esta soportada en algunas herramientas

curriculares acompañadas de medidas e indicadores que permiten la evaluación del impacto en la formación de este personal.

De la misma forma otro referente que es considerado como antecedente, es el presentado en Ecuador en el Centro de investigaciones y Servicios Educativos de Guayaquil, en donde Martín (2019) presenta los resultados de la investigación titulada: “El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de Magisterio y Psicopedagogía” en el autor cual se propuso, dar a conocer la percepción del personal de alumnos del nivel de educación superior con respecto al buen docente, a fin de extraer las condiciones y características para implementarlas en las propuestas de perfil para formadores, contemplando cualidades personales, profesionales y pedagógicas. El producto de esta investigación no solo es la propuesta de perfiles detallados para la estructuración de docentes que satisfacen las necesidades pedagógicas de los estudiantes, sino el hallazgo de diferencias significativas con respecto a la temática y los contenidos, así como en el género.

En México, en la Universidad del Valle de México, Guzmán, Moreno, & Lima (2015) a través de su artículo de investigación descriptiva y transaccional, denominado: “Las competencias disciplinares, educativas y socio afectivas en el perfil universitario” describen el proceso de estructuración del modelo de competencias docentes, involucrando propuestas de instrumentos de evaluación que permiten determinar, el punto a fin para alcanzar la profesionalización en el individuo como buen docente, evaluando y analizando así mismo las condiciones a las que no se da alcance completo, y las motivaciones en el contexto del proceso educativo y de mediación que pueden generar esto.

Un aporte cercano a la condición de los centros de formación en la fuerza pública en Colombia, es el presentado por la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia,

mediante la investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo adelantada por Hernández, Rojas, & Gallo (2019), quienes hacen evidente la evaluación realizada en el desarrollo y desempeño de los docentes en el proceso educativo profesional en la Policía Nacional de Colombia; planteando una nueva estructuración de los instrumentos empleados para la auditoria y evaluación, así como en el protocolo de evaluación del personal de docentes en las áreas de la pedagogía. Igualmente se relata la importancia de las habilidades comunicativas, como factor de mayor incidencia en el perfil que el pedagogo debe poseer para la formación del personal en servicio.

Por otro lado, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en la ciudad de Bogotá, Fajardo (2016) presenta un artículo que ha titulado: “La emergencia de la pedagogía militar en Colombia a mediados del siglo XX: apuntes para su comprensión” y que surge como resultado de la investigación que denomino “El oficial Educador en la primera mitad del siglo XX en Colombia. Discursos que configuran su práctica pedagógica”, en donde se realiza un análisis profundo y detallado de los discursos y prácticas educativas, que fueron adelantadas en la primer mitad del siglo XX en las escuelas de formación militar en Colombia, por parte de los instructores o sujetos educadores constituyendo a partir de ellas, importantes reflexiones a partir de las fuerzas propuestas para ejercer una práctica de docencia militar efectiva, y así de ella extraer cada una de las estrategias y modelos de útil aplicación en la docencia escolar.

En México, en la Universidad Autónoma de Yucatán, Sunza (2019) presenta su investigación titulada: “Desarrollo de competencias para la orientación educativa en la formación inicial de profesores”, la cual fundamenta su desarrollo en la necesidad de proponer estrategias que permitan satisfacer la gran demanda de conocimiento y competencias profesionales el día de hoy, y que se generan a través de la gestión educativa

y las competencias educativas de los docentes. para ello el autor estudia las metodologías más importantes de aplicación en la orientación educativa y en la formación del docente, mediante el empleo de argumentos de carácter cualitativos y con un alcance descriptivo, que busca apreciar las estrategias y métodos fundamentales asumidos para la capacitación y orientación durante la primera fase de formación del personal de profesores.

La Universidad Simón Bolívar, en Venezuela, en la ciudad de Caracas, presenta la investigación exploratoria de campo y descriptiva, adelantada por Freitas & Olta (2015) la cual profundiza en los sistemas de gestión del conocimiento y su incidencia para la optimización de los sistemas de planeamiento, investigación, desarrollo administrativo, inmersos en el desarrollo de los procesos de gestión educativa y curricular en el nivel de educación superior.

Así mismo el autor presenta una clasificación surgida de este proceso investigativo, de los que el mismo denomina los factores claves del éxito que deben ser tenidos en cuenta por el personal de docentes durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

Siguiendo con este contexto , en Venezuela en el Estado de Cojedes, Sánchez & Veloz (2017) presenta los resultado de su indagación científica adelantada en una escuela primaria en la república de Venezuela , en donde fueron analizadas las competencias en general del personal de directivas y docentes que laboran en la institución, y de qué forma sus competencias aportan al proceso de fortalecimiento de la gestión curricular, o por el contrario, de qué forma esta inciden cada uno de esos procesos, enfatizando no solo en la ejecución de las actividades de enseñanza y aprendizaje , sino en todo el contexto educativo y curricular, es decir desde el mismo momento del surgimiento de la necesidad , planeamiento, establecimiento de estrategias hasta el proceso de evaluación de resultados y el análisis del impacto generado.

## 1.2 Descripción y formulación del problema de investigación

El Ejército Nacional (EJC) es una institución colombiana cuya misión es garantizar la defensa de la soberanía, la integridad, la seguridad, los bienes y la honra de todos los colombianos, así como de sus instituciones; esta misión se encuentra contemplada y demarcada en nuestra constitución política (Constitución Política de Colombia, 1991). Para esto EJC de forma histórica, se encuentra integrado por hombres y mujeres organizados en distintos niveles de mando y en cuatro categorías principales: oficiales, suboficiales soldados y civiles, quienes de acuerdo con su mérito y antigüedad en la institución le son otorgados grados jerárquicos que les permiten ocupar diferentes posiciones en el mando.

El EJC es quien desde su origen al igual que otros ejércitos en el mundo, adelanta de forma autónoma su gestión educativa y en ella cada uno de los procesos educativos, de enseñanza y aprendizaje para formación y capacitación del personal que lo integran, considerando que es al interior de la misma fuerza, en donde se ha llevado a cabo la consolidación del currículo en las cuatro áreas de formación técnica, táctica, humanística y física, para cada una de las categorías antes mencionadas.

Actualmente los procesos de gestión educativa y curricular se encuentran en cabeza del Comando de Educación y Doctrina (CEDOC), siendo esta la dependencia del EJC encargada de dar cobertura a todas las áreas relacionadas con la formación y capacitación del personal, así como de las dependencias subordinadas que participan en estos procesos de formación profesional, intermedia, de especialización, como es el caso de la Escuela Militar de Cadetes, en donde se forman los oficiales de la fuerza, la Escuela Militar de Suboficiales, la Escuela de Soldados Profesionales, la Escuela de Logística Militar, entre otras y en donde el CEDOC está encargado de emitir lineamientos, supervisar el desarrollo de actividades y alcance de currículos educativos, auditar los procesos que de adelantan.

Por otro lado, acercándose poco más al sujeto de investigación se observa en el EJC y dependientes igualmente de este CEDOC, organizaciones dedicadas específicamente al seguimiento y capacitación del personal de la fuerza para las operaciones militares; estos son los Batallones de Instrucción Entrenamiento y Reentrenamiento (BITER), los culés se encuentran distribuidos a lo largo del territorio nacional debido a la gran cantidad de unidades militares con los que cuenta la institución.

El Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2, “Sinforoso Mutis Consuegra ” (BITER 2), es una unidad de estas. Se encuentra ubicado el municipio de Aracataca en el departamento del Magdalena. Esta unidad es la encargada de llevar a cabo la capacitación de las unidades que hacen parte de las unidades en el norte del País y algunas otras unidades transitorias, manteniendo un promedio de 1500 en instrucción hombres durante todo el año, cantidad que fluctúa sujeto al termino e inicio de las distintas fases de la instrucción en cada una de las especialidades que adelanta esta unidad.

El currículo para la formación del personal de oficiales, suboficiales, y soldados profesionales como integrantes de la unidad militar, se encuentra soportado en tres diferentes fases de instrucción que consolidan todas la información y contenidos respectivos al proceso de formación de los soldados, Directiva 01039 para la fase de formación inicial de los soldados , la directiva 01041 para la segunda fase de entrenamiento, la directiva 01053 para la tercera fase de sostenimiento y reentrenamiento de soldados siendo esta una actividad de refuerzo de la instrucción recibida en primera y segunda fase, y la directiva 01086 que contiene los parámetros y lineamientos para el funcionamiento de los batallones de instrucción, entrenamiento y reentrenamiento a nivel nacional. En estas directivas, se establecen de forma estricta las condiciones para certificar el entrenamiento del personal en estas unidades.

En el BITER 2, los soldados como aprendices no son considerados como individuos independientes en el sistema de aprendizaje, toda vez que lo que ingresa no es un soldado sino una unidad completa (pelotón) de la cual cada soldado hace parte. Estas están compuestas de un aproximado de 36 a 41 hombres. Los pelotones están conformados oficiales suboficiales y soldados lo que garantiza la organización y la estructura de la unidad, toda vez que los oficiales y suboficiales son los comandantes encargados del control y seguimiento de cada actividad que la unidad realiza.

Cada unidad que inicia su entrenamiento en el BITER 2 presenta gran diversidad en sus integrantes, considerando sus diferencias en cuanto a la condición cultural, étnica, racial, familiar, económica, y académica, en el entendido que pueden hacer parte de un pelotón desde personal de Oficiales profesionales, suboficiales con capacitación intermedia o soldados algunos bachilleres y otros con diferentes niveles básicos de educación incluyendo el analfabetismo, todo lo cual se constituye en factores incidentes en los procesos educativos. Sin embargo, este es un aspecto no estudiado ni considerado por el personal de docentes para el planteamiento de las prácticas educativas.

En el desarrollo de la gestión educativa en esta unidad BITER 2, otros protagonistas fundamentales son instructores militares, quienes para este caso cumplen las mismas funciones de los docentes o profesores. Ellos gracias a su experiencia en gran parte empírica son destinados por el Comando del Ejército a formar parte de las unidades de instrucción y luego de un corto periodo de inducción a su tarea, inician a fungir como instructores del personal.

El BITER 2 no cuenta con directrices para orientación de los instructores en la labor educativa, ni tampoco se evidencia un perfil pedagógico y profesional establecido para los instructores, acorde con la función educativa. Este grupo de instructores militares se

encuentra compuesto por personal de oficiales, suboficiales de diferentes grados y tiempos de experiencia y en algunos casos soldados profesionales antiguos.

Los instructores cumplen con un perfil militar básico adquirido como miembros de la institución y el desarrollo de la actividad laboral en sus cargos. Para la determinación del área de instrucción en la cual se desempeñarán, una vez son destinados al BITER 2, el comandante de la unidad BITER 2 lleva a cabo una evaluación sobre este personal y lo destina al área que por su experiencia y conocimiento pueda aportar de mejor manera. Sin embargo por lo general, ninguno de estos instructores quienes participan en el desarrollo de la gestión educativa y cumplen el currículo destinado a la formación, instrucción, entrenamiento o reentrenamiento de soldados, cuenta dentro de su perfil con capacitación o formación pedagógica intermedia o profesional para ejercer las tareas pertinentes a la docencia militar o instrucción militar, solamente se hacen partícipes de sencillas academias en donde se tocan algunos aspectos a considerar para su tarea como instructores.

Otra característica que se puede observar en el personal de instructores es que no existe cohesión o un lenguaje unificado pedagógico, ni tampoco se evidencia manejo de conceptos ni técnicas de mediación pedagógica para el planeamiento organización y desarrollo y evaluación de las actividades. Sin embargo, los instructores obedecen al currículo que actúa como directriz en la instrucción.

Motivado en las limitaciones de personal con las que actualmente cuenta la fuerza, el BITER 2 no cuenta con personal suficiente para la asignación de responsabilidades curriculares y de docencia, lo que genera una gran carga laboral en los instructores, siendo evidente en que estos como encargados de las áreas de instrucción tienen que asumir dos o tres comités de instrucción en especialidades distintas, los cuales están establecidos para un solo instructor o incluso dos o tres por cada área, afectando



igualmente el tiempo y el espacio para el planeamiento, organización y preparación de la instrucción. Así mismo esta limitación de personal disminuye la disponibilidad de espacios para la capacitación y preparación de los instructores y mengua los espacios para el bienestar y moral de estos.

El BITER 2, cuenta con múltiples espacios destinados específicamente para el desarrollo de la instrucción, estos están adecuados con características diferenciales considerando la diversidad de prácticas que hacen parte del currículo en cada una de las áreas de instrucción, táctica técnica, táctica, psicológica y moral. En su gran mayoría se encuentran en lugares abiertos, y diseños que brindan la posibilidad de hacer uso de herramientas de comunicación como equipos de cómputo y proyectores de imágenes.

Existen otros espacios de terreno dedicados a la instrucción, que carecen de herramientas pedagógicas por encontrarse en lugares aislados en medio de la espesa vegetación, con altas temperaturas que alcanzan hasta los 36 grados centígrados y ser áreas de instrucción rotativas sujetas a la necesidad de la unidad que va llegando al entrenamiento.

Una vez realizada la contextualización general de los aspectos significativos pertinentes a la gestión educativa y curricular mediante la descripción de principales protagonistas que inciden en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el BITER 2, se puede establecer que la falta de un programa de capacitación con un currículo detallado para la formación de instructores en el BITER 2, genera limitaciones y deficiencias en el desarrollo de los procesos educativos, de enseñanza y aprendizaje que se adelantan con el personal de soldados que allí se entrenan.

Directamente del planteamiento anteriormente realizado, surge el siguiente interrogante propuesto como pregunta problema para esta investigación.

¿De qué manera la gestión curricular utilizada por los instructores del Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2, “Sinforoso Mutis Consuegra ” afectan el proceso de enseñanza y aprendizaje del personal de soldados que se allí se capacitan?

### **1.3 . Justificación**

El Ejército Nacional como se mencionó anteriormente es una institución dedicada al servicio la protección de todos los Colombianos, pese a que la población se encuentra familiarizada y conoce de las actividades que allí se adelantan para el alcance de la misión de esta prestigiosa institución , los protocolos , los contenidos , las prácticas y en general cada uno de los conocimientos que hacen parte de la gestión educativa y curricular que ha adoptado la fuerza para sus integrantes no pueden ser considerados como convencionales toda vez que es allí , en la institución en el único lugar del país donde se capacitan para esta misión por ello esta formación es diferencial.

El BITER 2 es la unidad militar en la que recae la responsabilidad de capacitar al personal de soldados de las múltiples unidades del CENAE en cada una de las fases de instrucción, aproximadamente 11.000 cada año, sin embargo es evidente necesidad de estructurar de forma detallada y profunda los procesos de gestión educativa que adelantan sus instructores, entendiendo claramente que estos por su limitación de tiempo, cantidad de personal disponible, su actividad laboral, no cuentan con la capacitación, ni con un perfil alimentado de estrategias pedagógicas para desempeñarse hábilmente en la tarea de la docencia.

Los resultados de la instrucción y el entrenamiento que se adelanta en el BITER 2, son directamente proporcionales al comportamiento y aplicación de la doctrina militar por parte de los Soldados en el desarrollo de las actividades para la seguridad que ellos llevan a

cabo, encontrándose inmersos en condiciones de riesgo y posible inestabilidad generada por las organizaciones al margen de la ley que desestabilizan el orden público en la nación; así como también este aprendizaje y sus resultados inciden en el personal de oficiales, suboficiales y soldados en las condición para su interacción social, considerando que es justamente allí , en medio de la población en donde se desarrollan las operaciones en el territorio nacional.

Atendiendo a lo anterior y considerando la trascendental tarea que cumplen los hombres entrenados en el BITER 2 y relacionado directamente con esto, la fundamental importancia que tiene el perfil profesional del personal de docentes o instructores en quienes recae la responsabilidad de generar el aprendizaje significativo en cada una de las áreas de instrucción, se hace necesario adelantar una revisión y análisis de todos los factores que inciden de forma positiva o negativa en la gestión curricular y educativa que actualmente se desarrolla en esta unidad, que nos permita evidenciar las estrategias y metodologías empleadas por el personal de instructores así como las necesidades y carencias más significativas en el sistema educativo, entendiendo que son instructores los principales responsables en el proceso de mediación pedagógica y por ende es en ellos que recae la responsabilidad de adoptar y generar estrategias destinadas a la solución de necesidades que se pueden generar en el desarrollo de la instrucción.

Los resultados producto de esta investigación se constituyen en información necesaria para la constitución e implantación de programas de gestión curricular destinadas a la mejora de los procesos que esta unidad adelanta y colateralmente los demás BITER del Ejército.

## **1.4 Objetivos.**

### ***1.4.1 Objetivo general***

Analizar la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y rentrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra ” en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

Reconocer los componentes filosóficos y teóricos que hacen parte de la metodología empleada por el personal de instructores militares en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BITER 2.

Identificar las estrategias pedagógicas utilizadas por el personal de instructores militares en los procesos de gestión educativa y curricular que se adelanta en el BITER 2.

Identificar las estrategias pedagógicas más efectivas empleadas por el personal de instructores militares en los procesos de gestión educativa y curricular que se adelanta en el BITER 2.

Visibilizar los vacíos pedagógicos existentes en el desarrollo de los procesos gestión educativa y curricular que adelanta el personal de instructores del BITER 2.

Proponer estrategias de gestión educativa y curricular que permita la formación de instructores para el BITER 2.

## **1.5. Supuestos.**

A partir del planteamiento de los objetivos en el entorno del problema de investigación, se han determinado los siguientes supuestos.

La generación de una propuesta de gestión educativa para la formación de instructores militares en el Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Rentrenamiento No 2,

traerá consecuentemente la mejoría de las condiciones para el aprendizaje en el personal de oficiales suboficiales y soldados que allí se capacita.

La implementación de un currículo para la formación de instructores Militares en el Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Rentrenamiento No 2, permitirá el establecimiento de un perfil detallado e integral como condición para desempeñarse en el cargo de instructor de los BITER

La propuesta y adopción de un currículo para la formación de instructores militares en el Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Rentrenamiento No 2, conllevará a la implementación de estrategias de mediación pedagógicas, fundamentales para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se adelantan con el personal de soldados.

## **1.6. Delimitación y limitaciones**

### ***1.6.1. Delimitación***

Considerando los factores de espacio, población, metodología, temática y tiempo en los que incide del desarrollo del presente trabajo; la investigación adelantada se encuentra delimitada al Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento Numero 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, ubicado en el Municipio de Aracataca en el departamento del Magdalena.

La población involucrada objeto de investigación, corresponde al personal de instructores entre oficiales y suboficiales pertenecientes a esta unidad de instrucción, el personal de Soldados Regulares de las unidades de instrucción que adelantan las dos primeras fases y el personal de Soldados Profesionales en desarrollo de reentrenamiento, quienes poseen diferentes niveles de educación entre básica y secundaria.

Así mismo la investigación se llevara a cabo mediante el desarrollo de prácticas y herramientas de carácter cuantitativo, implementadas en el personal antes mencionado y en el currículo de gestión educativa de la unidad, durante un año, permitiendo dar alcance a las metas propuestas que acogen el reconocimiento de los componentes filosóficos y teóricos que hacen parte de la metodología empleada por el personal de instructores militares, la identificación de las estrategias pedagógicas utilizadas por el personal de instructores militares en los procesos de gestión educativa y curricular, la identificación de las estrategias pedagógicas más efectivas empleadas por el personal de instructores y la visibilización de los vacíos pedagógicos existentes en el desarrollo de los procesos gestión educativa y curricular en esta unidad de instrucción, para finalmente permitir proyectar estrategias de gestión educativa y curricular que permita la formación de instructores para el BITER 2.

### ***1.6.2. Limitaciones***

El limitante más significativo para el desarrollo de la investigación, se constituye en la falta del tiempo, requerido para la implementación de las prácticas y actividades de campo, en consideración a que los ciclos de entrenamiento del personal de soldados son reducidos; esto genera que, al término de la fase o tiempo destinado para el entrenamiento, la rotación se realice de forma inmediata, saliendo el personal trasladado para otra unidad distante.

Otra limitación generada, es la clasificación de reserva y secreto que acompaña gran parte de las actividades y la documentación en esta unidad militar, trayendo consigo la necesidad de solicitar permisos y autorizaciones al comando superior para el desarrollo de las prácticas, quedando estas actividades con un margen de dependencia de la aprobación

de estos entes superiores y consecuentemente limitando el tiempo para el alcance del objetivo de la actividad.

Así mismo esta calidad de reserva o secreto, limita el empleo y difusión de muchas de las herramientas o evidencias, que se constituyen en soportes de investigación, lo que conlleva a la necesidad de hacer una selección detallada de la documentación que se emplear en la generación de los informes.

## **1.7. Glosario de términos**

### ***1.7.1. Batallón***

Es una unidad militar, también llamada Unidad Táctica, compuesta aproximadamente entre 600 y 1.000 hombres, organizados un promedio de cuatro compañías de soldados, cada una compuesta por cuatro pelotones.

### ***1.7.2. Pelotón***

Una unidad militar compuesta por un oficial comandante, cuatro suboficiales comandantes 36 soldados, pertenecientes a una compañía y capacitados y entrenados para el desarrollo de las misiones impuestas por el Comando de la Fuerza.

### ***1.7.3. Comando de Educación y Doctrina.***

Es la dependencia adscrita al Ejército Nacional, dependiente de la Jefatura de Estado Mayor Generadora de Fuerza, encargada de emitir los lineamientos, directrices y políticas que permiten el funcionamiento de todos los centros de formación militar superior, intermedia y básica, así como de las unidades de instrucción que pertenecen a esta institución.

### ***1.7.4. Brigada de Instrucción y entrenamiento.***

Unidades adscritas al Ejército Nacional, en jerarquía superiores a los Batallones de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento, quienes actúan como intermediarios en la emisión y supervisión del alcance de las políticas emitidas por la CEDOC para estas unidades.

***1.7.5. Fase de instrucción.***

Sección del programa de instrucción y entrenamiento determinado en el currículo de gestión educativa para el personal de los soldados, en la cual se da cumplimiento al proceso educativo de formación en las áreas de preparación técnica, táctica, humanística. Su tiempo de duración está establecido en semanas de instrucción por la directiva de instrucción y entrenamiento.

***1.7.6. Reentrenamiento.***

Fase de entrenamiento que actúa como refuerzo a los conocimientos y las prácticas aprendidas en las dos primeras fases de instrucción del soldado, se encuentra alternada en el ciclo con las operaciones y la fase de descanso o licencia del personal.



## **Capítulo 2. Marco referencial**

El desarrollo de la investigación adelantada, que contempla el análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de Instrucción, entrenamiento y reentrenamiento Numero 2 “Sinforoso Mutis Consuegra ” en el proceso de enseñanza y aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad, se encuentra soportado en múltiples factores y protagonistas tangibles e intangibles que inciden significativamente en cada una de las áreas del contexto educativo. Estos están enmarcados en tres constructos principales que no solo los agrupan, sino que permiten mediante una detallada sintaxis consecutiva, hacer un acercamiento a los conceptos que inciden significativamente en este proceso educativo; estos constructos son: La gestión curricular, el entrenamiento militar y el surgido como resultado de la fusión de los dos primeros, los procesos de enseñanza y aprendizaje adelantados en esta unidad de instrucción del Ejército Nacional, a los cuales en ese capítulo se hará referencia haciendo observación de algunos representantes y exponentes conceptuales.

### **2.1 La gestión curricular.**

#### ***2.1.1 Definición de gestión Curricular***

El desarrollo de los procesos educativos se encuentra enmarcados en la gestión educativa que lleva a cabo la institución; esta gestión dentro de sus componentes contempla el proceso de gestión curricular, el cual consolida actividades enfocadas en la producción de conocimientos y contenidos para la estructuración y organización de la institución, para el alcance del objetivo educativo.

Al respecto de esto el autor García, Cerdas, & Torres (2018) define la gestión curricular manifestando que “es uno de los procesos dinamizadores más importantes en un centro escolar, ya que concretiza las políticas educativas vigentes de una nación” (p. 225), es decir que esta gestión se encarga de observar y analizar todos los aspectos de carácter educativo, pedagógico, administrativo, además de las directrices gubernamentales emitidas y en general todos los factores que interactúan con los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje. Así mismo como resultado de este estudio, adelanta estrategias dinámicas que permiten el avance del proceso educativo, en la búsqueda de generar un aprendizaje significativo en cada uno de los actores que intervienen.

Otro aspecto importante al respecto del concepto y desarrollo de la gestión curricular, es que este proceso estudia y motiva la interacción y dinamización de las actividades al interior del aula y en general en la práctica del docente, por ello abarca cada una de las etapas de la enseñanza y aprendizaje, mediante la implementación del currículo. Al respecto de esto García et al. (2018) Indica que de esta gestión depende el surgimiento de procesos pedagógicos saludables que hacen parte de la práctica docente (p. 232), de donde se hace posible deducir que la gestión educativa, interviene en el momento del planeamiento, durante la ejecución, en la evaluación y retroalimentación del proceso de educación en una institución, siendo una herramienta fundamental para la formación del perfil docente, su estructuración y labor en el aula, y para la optimización de los resultados y metas propuestas. Refiriéndose a esto Benavidez (2019) plantea que la gestión curricular le permite a la institución, adelantar estrategias destinadas a la mejora de la formación del docente, propendiendo a satisfacer las tendencias y necesidades globales de conocimiento, mejorando los niveles de desempeño como docente y en su actividad en el aula (p. 4).

### **2.1.2. Modelos de gestión curricular.**

Un modelo está concebido como una estructura tangible o intangible, con características propias que puede ser considerada para ser imitada. La Real Academia Española, Asociación de Academias de la Lengua Española (2019) lo define como “Arquetipo o punto de referencia para imitarlo o reproducirlo”, es decir que un modelo es una referencia que, para su estructuración o composición, requiere generar la satisfacción de expectativas o necesidades.

Así las cosas y entendiendo la importancia de la gestión curricular en el desarrollo del proceso educativo, la cual se estructura a partir de la observación de los lineamientos y directrices que hacen parte de la gestión educativa y que son implementadas en la institución, y confrontados con las necesidades del contexto educativo. El modelo de gestión curricular surge con el fin de satisfacer las ausencias y vacíos institucionales derivados del proceso educativo, en la búsqueda de optimizar los resultados de la enseñanza y aprendizaje, dentro del contexto propio de la institución. Al respecto de esto Salgado (2018) manifiesta que “Un modelo cualquiera que este sea será eficiente, eficaz o exitoso, si logra responder a las necesidades específicas de una comunidad o sistema, si logra reflejar las particularidades distintivas de una cultura, grupo o individuo “(p. 36) es decir que este modelo de gestión puede ser considerado, como el perfil detallado y particular elaborado y adaptado para las necesidades que propone el sistema educativo.

Considerando que la estructuración del modelo de gestión curricular surge desde el mismo momento en el que se evalúa la satisfacción de las necesidades, el diseño del currículo debe dar cobertura a la totalidad de las acciones llevadas a cabo en cada fase del plan de estudios, tal y como lo menciona Casarini (2013) este diseño curricular debe

recoger las intenciones y las finalidades del plan de estudios, considerando que este es el boceto que actúa como guía para la implementación del currículo. (p. 113)

En la planificación y estructuración de los modelos curriculares, deben ser considerados varios elementos surgidos igualmente del contexto en donde se ha propuesto el proceso educativo, tales como el nivel en el cual se va a adelantar la gestión en general, el carácter o características con las que debe contar y la disciplina en la cual será implementado; el dominio de estos factores por parte del docente, permite enfocar el modelo en uno de los tres niveles del diseño curricular, ya sea en el macro currículo que tiene una amplia cobertura y se constituye en referente a las instituciones en una nación; el meso currículo, el cual establece lineamientos y parámetros a nivel de las instituciones educativas y en el desarrollo de planes y proyectos a nivel de estas; y el micro currículo que a partir de la acción docente, contempla los lineamientos y directrices en el nivel de las aulas. Refiriéndose a esto Chávez (2018) destaca la importancia de estos niveles mencionado “A través de estos niveles de concreción se logra traducir las grandes metas y objetivos nacionales de educación a niveles institucionales y de aula.” (p.16)

### ***2.1.3. Principales enfoques de gestión curricular***

La gestión curricular a la par con el proceso educativo es susceptible de constantes cambios e innovaciones, a partir de las experiencias en su implementación, lo que hace de cada modelo uno en particular, con muchas características propias, con objetivos y metas previamente establecidas e igualmente particulares para el contexto para el cual es diseñado. Es por ello que, a partir de un diferente contexto, existen diferentes modelos, y para diferentes modelos se generan diferentes enfoques.

El enfoque de la gestión curricular tal y como lo define Rolón (2016) es “el énfasis teórico adoptado en un determinado sistema educativo para caracterizar y organizar internamente los elementos que constituyen el currículum” (p. 1) es decir que este, es la dirección o el objetivo sobre el cual se encuentra diseñado el modelo, atendiendo a que el enfoque se constituye en el eje central o el pivote, al rededor del cual giran todas las intenciones y las actividades emanadas del proceso. Este es el factor que motiva las inclinaciones hacia una u otra tendencia en la que puede avanzar el diseño, considerando lo mencionado por Casarini (2013), quien refiriéndose a la importancia del establecimiento del objetivo menciona “Primero habrá que contar con intenciones o finalidades y luego habrá que pensar en técnicas para diseñar” (p. 115).

Atendiendo a lo anterior, pueden surgir una gran variedad de modelos curriculares a partir de numerosos objetivos, hacia los que se puede enfocar un modelo o su diseño, sin embargo, a fin de facilitar su estudio y su diseño, muchos investigadores han intentado consolidar grupos con el fin abarcar las múltiples necesidades del sistema educativo. Giraldo, Flórez, & Cadavid (2015) menciona la existencia de gran variedad de enfoques curriculares estructurados y puesto en práctica a lo largo de la historia (p. 4) y hace alusión a la propuesta realizada por Posner (1998) quien presenta cuatro enfoques principales: El enfoque procedimental el cual satisface el interrogante de los pasos necesario para la organización del currículo con inclinación técnica; el enfoque descriptivo, el cual observa y plantea lineamientos respecto de la practica durante la estructuración y proyección del currículo; el enfoque conceptual, que refiere y observa los elementos indispensables para la estructuración del currículo, su interacción y la importancia de los niveles en esta etapa y el enfoque crítico, en general estudia el alcance del objetivo y la satisfacción de las necesidades a las cuales se dirige el currículo (p. 4)

Actualmente para el diseño de los currículos y el desarrollo de la gestión curricular en las instituciones educativas, es usual que se adopten los denominados enfoques por competencias, los cuales son el resultado de la evolución del diseño curricular a partir de la experiencia docente, la cual les llevado de ser concebidos como un enfoque cuya finalidad es alcanzar el cumplimiento de las actividades y tareas propuestas de forma eficiente, hasta la concepción hoy, en donde el enfoque por competencias direcciona la gestión educativa al objetivo de generar actuaciones consientes y eficaces, mediante el uso del conocimiento. Moreno (2015) se refiere a esto manifestando que por encima del saber hacer, la competencia es saber actuar (p. 6), lo cual implica que las competencias son un acto consiente de empleo de un conocimiento, necesario para el desarrollo de las actividades en una determinada disciplina, en un ambiente cotidiano y la interacción con el entorno. Nuevamente Moreno (2015) hace referencia citando a Tardif (2013) quien define las competencias como “un saber actuar complejo, que se apoya en la movilización y utilización eficaz de una variedad de recursos, en una determinada situación” (p.6).

El enfoque por competencias dentro de la gestión curricular motiva al establecimiento de lineamientos y directrices, destinadas a la formación de contenidos que potencian a los protagonistas del proceso educativo hacia la actuación consiente. Moreno (2016) define estos contenidos indispensables en el saber cómo: el conocimiento, las habilidades y las actitudes (p. 5), las cuales no solo deben ser contemplados como una sumatoria aplicable al hacer, sino más allá de esto, deben hacer parte de los sistemas destinados al saber actuar.

#### **2.1.4. Estrategias para gestión curricular en el BITER 2**

El Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Rentrenamiento del Ejército Nacional, es la unidad encargada de llevar a cabo el proceso de instrucción y entrenamiento de los oficiales, suboficiales y soldados de las unidades que adelantan operaciones en el Teatro Norte del País. En esta unidad el proceso y desarrollo de la gestión curricular, se encuentra sujeta a las directrices emitidas por el CEDOC y fundamentadas en los principios, teorías pedagógicas y lineamientos establecidos por la UNESCO para el desarrollo de las tareas educativas, tal y como lo menciona Albornoz, Eduardo, & Betancourt (2020) haciendo referencia a los cuatro pilares asumidos por el Ministerio de Defensa para el sistema Educativo de las Fuerzas Armadas.

El Ministerio de Defensa colombiano, teniendo en cuenta su misión y visión de un país democrático caracterizado por su progreso nacional, se apoyó en los cuatro pilares que definió la Unesco: (1) aprender a conocer, (2) aprender a hacer, (3) aprender a vivir juntos y (4) aprender a ser.

El CEDOC desde el momento de su conformación, es la unidad encargada de emitir políticas para el planeamiento, estructuración y desarrollo de los currículos educativos, los cuales están enfocados a satisfacer la demanda de conocimiento para el ambiente operacional en el que se desarrollan las tareas operativas hoy en día, al respecto de esto Albornoz et al (2020) menciona que “El Ejército Nacional y en especial sus escuelas de formación y capacitación enfrentan los retos de la cuarta generación, tales como la producción, apropiación y distribución del conocimiento (prosumición), como aquellos que emergen de la transformación de la institución” (p. 12).

Para esto la gestión educativa y curricular en el BITER 2, se encuentra fundamentada al igual que todas las instituciones educativas en las fuerzas armadas, en

cuatro subsistemas educativos, que como lo menciona Albornoz et al. (2020) Están destinados a “fortalecer el activo vital de las Fuerzas Armadas, El recurso humano” (p. 170), y estos subsistemas de acuerdo al autor son: La gestión de doctrina, como desarrollo de procesos investigativos; la certificación militar y policial, garantizando la actualización y mejoramiento de la doctrina del Ejército; el desarrollo de investigaciones de alto nivel, para la solución de problemáticas al interior de la fuerza y el aseguramiento de la Calidad. (p. 171)

Así las cosas, la gestión curricular a partir del currículo real, proporcionan herramientas para la planificación y desarrollo de actividades destinadas a coadyuvar, en la tarea de comprensión por parte del soldado del BITER2. Casarini (2013) hace referencia a este proceso mencionando que el currículo debe ser ““el conjunto de experiencias planificadas, proporcionadas por la escuela para ayudar a los alumnos a conseguir, en el mejor grado, los objetivos de aprendizaje proyectados según sus capacidades” (p. 8).

#### ***2.1.5. Metodologías de gestión curricular en el BITER 2.***

La gestión curricular en el BITER 2 se lleva a cabo a partir del diseño de un currículo real, mediante el desarrollo del método de construcción colectiva. En este, se adelanta el análisis y la revisión del de los procedimientos implementados, su desarrollo y sus resultados, lo que permite que el currículo sea estructurado consecuentemente a la observación de la praxis y sus consecuencias, enfocando el esfuerzo al conocimiento acumulativo surgido. Casarini (2013) hace referencia a este currículo real como “la puesta en práctica del currículo formal, con las inevitables y necesarias modificaciones que requiere la contrastación y ajuste entre un plan curricular y la realidad del aula” (p.9)



La gestión curricular en el BITER 2 contempla en su metodología dos niveles, el nivel de formación básica del personal de soldados y el nivel de especialización; en ellos se desarrollan todas las actividades comprendidas en el proceso de gestión. Para su diseño e implementación, es adoptado lo propuesto por el Ministerio de defensa Nacional para el Sistema Educativo en las Fuerzas Armadas, quien define este sistema en particular como “el conjunto de elementos interrelacionados en un círculo virtuoso para formar, actualizar, capacitar, instruir y entrenar a los integrantes de las Fuerzas Armadas.” (Ministerio de Defensa Nacional, 2008). Así, en el diseño de gestión curricular de esta unidad, son tenidos en cuenta todos los componentes que hacen parte del proceso educativo, tales como el contexto institucional, los protagonistas del proceso enseñanza y aprendizaje y cada una de las áreas de formación en la instrucción militar, el área técnica, táctica, humanística y física.

Un aspecto que no se puede dejar de observar en la metodología para el desarrollo de la gestión curricular, es que el BITER 2, como unidad que acata puntualmente los lineamientos del Ministerio de Defensa Nacional y el CEDOC como promotor y veedor del sistema de educación, a partir de este diseño curricular “real” ha enfocado sus esfuerzos en realizar un redimensionamiento constante de su currículo, fundamentado en el entendimiento no solo de los factores que hacen parte del contexto, sino en las “lecciones aprendidas” surgidas del desarrollo de las prácticas y la interacción del conocimiento significativo con el entorno laboral del soldado, siendo esto un aporte muy positivo para el devenir institucional, al respecto de esto, el Ministerio de Defensa Nacional en su Plan Estratégico del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, considera que:

“Redimensionar el currículo significa avanzar en la comprensión de los factores externos determinantes y jalonadores de la formación; es avanzar en la apropiación de políticas institucionales y en las directrices estatales para

estar articulados con el mundo, pero sobre todo de marcar la impronta nacional e institucional para que pueda entrar en diálogo con otras culturas y así aportar a la construcción de la humanidad” (Ministerio de Defensa Nacional, 2008, p. 25).

## **2.2. El Entrenamiento Militar**

### ***2.2.1. Definición de entrenamiento militar.***

En el entendido de que el entrenamiento puede ser considerado como los pasos concebidos para el perfeccionamiento de una tarea o una actividad. El entrenamiento militar es el conjunto de actividades llevadas a cabo para la instrucción, capacitación, y formación del personal de Oficiales, suboficiales y soldados de una fuerza en cada una de las áreas de la carrera militar, como lo son el área técnica, táctica, humanística y física. Al respecto del contenido del entrenamiento militar Albornoz, Eduardo, & Betancourt (2020) menciona que esta formación se fundamenta además de las ya mencionadas, en el área de preparación Psicológica y moral, administrativa y logística, las cuales están destinadas al desarrollo de las capacidades y habilidades requeridas por el soldado para el alcance de la misión que le es encomendada.

El entrenamiento militar debe obedecer a un proceso continuo de instrucción y preparación, y así deberá estar estructurado por fases que permitan al soldado avanzar de forma paulatina en cada uno de los contenidos en las áreas de instrucción. El estudio realizado sobre El Programa de Entrenamiento Físico- Militar y el Rendimiento de los Cadetes de IV año de la Escuela Militar de Chorrillos Periodo 2013-2016, presenta un ejemplo de la forma consecutiva que requiere para su implementación en el entrenamiento físico militar, mencionando “El programa de entrenamiento planificado con actividades y contenidos prácticos, es progresivo y continuo año a año, hace uso de métodos y principios

del entrenamiento deportivo, en base a una fundamentación teórica” (Pachas & Mora, 2017, p. 12), mostrándonos con esto que el entrenamiento obedece al desarrollo consecutivo de la instrucción y además de esto las instrucciones deben estar integrando la teoría y la práctica, es decir aprender haciendo.

### ***2.2.2. El propósito del entrenamiento militar.***

El propósito del entrenamiento militar es el de dotar al soldado de conocimientos y capacidades, que le permitan desempeñarse de forma óptima, táctica y estratégicamente, en el desarrollo de la actividad operacional en la cual se vea involucrado, ya sea como integrante de una unidad militar, en donde deberá trabajar en conjunto con otros soldados, o de forma individual cuando la misión encomendada así lo requiera. Pachas & Mora (2017) en su tesis, se refieren a este objetivo mostrando la importancia de una de las áreas de este entrenamiento, manifestando que el entrenamiento físico militar para quienes hacen parte de las Fuerzas Militares está destinado a la conservación y optimización de sus capacidades físicas, permitiéndole satisfacer las necesidades físicas surgidas tanto en tiempos de paz como en tiempo de guerra, siendo esto vital en la formación profesional de todos los integrantes (p.15)

Así mismo el entrenamiento militar es un proceso soporte en el desarrollo operacional, por tal motivo, a partir de las condiciones favorables o desfavorables en el cual se estructure la gestión curricular para el proceso de instrucción y entrenamiento, se generarán los resultados en el cumplimiento de la misión; toda vez que esta se alcanza mediante la puesta en escena del conocimiento significativo y la capacitación de los soldados en las unidades de instrucción. Albornoz, Eduardo, & Betancourt (2020), muestra la importancia y el propósito del entrenamiento militar refiriendo, que la formación militar es un factor

decisivo para la obtención de la victoria de un ejército, toda vez que incide en la competitividad de los mandos y en general en todos los niveles, proporcionando al funcionario destrezas mecánicas importantes en el nivel operativo y principalmente conocimientos destinados enmarcar todos los procesos en la doctrina y la legitimidad (p.94)

Otro propósito propuesto para el entrenamiento militar, y que surge a partir de los cambios generados en el ambiente operacional que varía de forma constantemente, es el de preparar al personal para constituirse en un apoyo para el desarrollo social y cultural, además de generar buenas relaciones entre los ciudadanos. Moliner (2019) presenta lo manifestado por la Organización del Tratado del Atlántico Norte, refiriéndose a la necesidad de liderazgo, para llevar a cabo las transformaciones doctrinales en la fuerza, derivadas de los cambios del ambiente operacional, añadiendo que “El entrenamiento de los futuros líderes a todos los niveles deberá incluir: entrenamiento práctico en cómo trabajar y desarrollar relaciones con autoridades locales a fin de integrar los sistemas urbano y litoral urbano para operar independientemente de forma dispersa” (Moliner, 2019, p. 169)

### ***2.2.3. Componentes filosóficos y teóricos del entrenamiento militar.***

La filosofía en el proceso educativo militar al igual que cualquier otro proceso educativo, se soporta en el análisis y valoración de todos los elementos y protagonistas que participan en el contexto institucional, y que se encuentran enfocados en la generación del aprendizaje significativo, provechoso para el soldado y para el alcance de la misión.

En el desarrollo del proceso de educación militar, los componentes filosóficos están supeditados al estudio, de todas las posibles interacciones que se generan en el entorno del soldado y la sociedad. Este análisis está destinado a proveer cursos de acción y estrategias,

para la contingencia de retos y posibles riesgos, que pueden surgir del cotidiano devenir de las sociedades y la negativa intervención de los factores de inestabilidad.

En el Ejército nacional de Colombia el entrenamiento militar ha adoptado un nuevo enfoque filosófico denominado el mando tipo misión, el cual busca fomentar el aprendizaje significativo en cada integrante la institución, mediante acciones de liderazgo por parte de los instructores y los comandantes, destinadas a generar un conocimiento y comprensión tan claro de la misión, que le permita al soldado como integrante de una unidad, desplegar iniciativas basadas en el conocimiento adquirido para alcanzar la misión, esto sin lugar a dudas es un aprendizaje significativo. Al respecto de esto, Rojas (2017) en la revista científica General José María Córdova, refiere que el “Mando Tipo Misión” genera la cohesión del personal de una unidad alrededor del conocimiento mutuo y detallado de la Misión por parte de todos los integrantes de una unidad, permitiendo con esto mediante un planeamiento centralizado, posibilitar la libertad de acción de los comandantes y líderes durante la ejecución descentralizada en un ambiente operacional cambiante, siempre en búsqueda de satisfacer la intención del comandante la cual es directamente dependiente de la misión impuesta. (p. 99).

Mostrándonos a partir de este concepto del “Mando Tipo Misión” que la formación militar y la instrucción adelantada en el personal de la fuerza, debe generar tal convicción, que permita a través de su puesta en práctica alcanzar el objetivo propuesto, haciendo uso de la iniciativa y la determinación que el conocimiento adquirido puede promover en el soldado.

Igualmente, el entrenamiento militar, se encuentra fundamentado teórica y prácticamente, en las áreas de preparación técnica, táctica, humanística, física, y las propuestas por Albornoz et al (2020) Psicológica y moral, administrativa y logística,

considerando que la integración de todas estas permite la capacitación integral del soldado. Cada una de las áreas de preparación, se basa en principios y fundamentos de necesario acatamiento, que direccionan el enfoque no solo al cumplimiento de la misión de la fuerza, sino al alcance de esta meta en las condiciones de legalidad. Albornoz et al (2020) se refiere a esta condición mencionando que “Al respecto, Jaramillo (2004) enfatiza en la necesidad de formar profesionales éticos, es decir, propone una educación fundamentada en principios y valores que permitan una convivencia ciudadana sana irradiada por sentimientos o deseos de superación personal” (p. 167).

El sistema educativo planteado para las fuerzas armadas de Colombia propone en Ministerio de Defensa Nacional (2008) la obligatoriedad de que cada proceso educativo y de formación, así como sus actividades se encuentren vinculadas y en observación constante de los principios y valores. Ordena la generación de espacios y contenidos destinados al aprendizaje de estos (p .13) y presenta como principios de este sistema: la calidad educativa, la equidad y acceso a la educación, la pertinencia y actualización de los procesos, el enfoque humanístico.

En las Fuerzas Armadas cada una de sus actuaciones se encuentran soportadas en un grupo de valores que son inculcados a personal que las integran, y en los cuales de acuerdo a lo manifiesto en Ministerio de Defensa Nacional (2008), fundamentan la actividad académica y los procesos educativos, estos son: El honor, la justicia, la honestidad, la lealtad, el valor, la responsabilidad, la disciplina , el respeto , e compromiso, la solidaridad, el servicio, la transparencia (p.16), todo lo cual hacen del soldado un garante de la democracia y una herramienta para la conservación de la soberanía.

#### ***2.2.4. Áreas de Formación para el entrenamiento Militar.***

El entrenamiento militar es un proceso destinado a la capacitación del personal que integra las fuerzas, en cada una de las áreas que por su misión le son pertinentes; para ello es necesario implementar diferentes conocimientos y especialidades diferenciales, en el entendido de que las condiciones operativas de cada fuerza son diferentes (terrestres, aéreas, marítimas). Debido a esto y considerando la multiplicidad de responsabilidades que debe asumir este personal, surgidas de la interacción con cada uno de los protagonistas que hacen parte en el sostenimiento del orden público, la formación militar no puede estar enfocada meramente en la capacitación de carácter técnico, ya que muchos relacionan el entrenamiento militar con el entrenamiento físico, o con la capacitación en el manejo de las armas, sino que, en esta formación deberán ser abarcadas temáticas y directrices cuyo enfoque garantice en el integrante de la fuerza, la adopción de conocimientos que le permitan afrontar y satisfacer con entereza y asertivamente las necesidades que pueden surgir en el desarrollo de su actividad laboral y personal.

Sandoval & Otálora (2015) presentan la necesidad de una formación integral en todas las áreas, haciendo referencia a que la formación militar adelantada en la Escuela Militar Oficiales se compone de múltiples elementos y conocimientos, que permiten entrenar de forma completa al alumno (soldado o cadete), para convertirlo en un individuo militar que pueda liderar mediante la adopción de los valores y principios institucionales. Considerando que los miembros de la institución son la representación del Ejército (p.35).

Así las cosas y sujeto a las numerosas áreas de actividad laboral de los soldados, los contenidos para la formación militar han sido enmarcados en áreas de preparación tales como la técnica, táctica, psicológica y moral y física, las cuales deben ser estudiadas de forma detallada para la estructuración del currículo respectivo a la formación militar. Es el

caso del Ejército Colombiano quien a través del Comando de Educación y Doctrina emitió la Directiva Permanente 01039 en el año 2016, la cual muestra la fundamental importancia de fortalecer las estrategias de formación de los integrantes de la fuerza, mediante el desarrollo de actividades de actualización académica en la instrucción y entrenamiento de las áreas técnicas, tácticas, físicas, humanísticas y jurídicas del personal (Departamento de Educación Militar, 2016, p. 5). Esta área Jurídica, permite apreciar y generar conciencia en el personal de la obligatoriedad que tiene, de observar y dar cumplimiento cabal a cada una de las leyes y normas vigentes durante toda acción que se lleva a cabo.

Otra postura considerada, es la ya presentada anteriormente propuesta por Albornoz, Eduardo, & Betancourt (2020) quien aprecia la inclusión del área de preparación administrativa y logística, en la capacitación del personal de la fuerza, atendiendo la responsabilidad que este personal tiene para la distribución, disposición y protección de los recursos estatales puestos a su disposición, que son empleados tanto para el apoyo a las operaciones, como para el desarrollo propio de la misión, siendo esto un conocimiento necesario en el proceso militar adelantando para la toma de decisiones.

#### ***2.2.5. Metodologías para la formación del personal de instructores en el BITER 2.***

La formación de todos los oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas contempla en el área de formación técnica del personal de alumnos, su capacitación como instructor militar, considerando la posibilidad de que cualquiera de ellos pueda desempeñarse en esta calidad laboral al llegar a una unidad destinada específicamente a la instrucción, como es el ejemplo de una escuela de formación militar o una unidad de instrucción y entrenamiento. Al respecto de esto la Jefatura de Educación y doctrina del Ejército Nacional menciona que:



El comandante en cualquier escalón debe ser un buen instructor, toda situación de instrucción va encaminada a mantener o mejorar el nivel de entrenamiento del Ejército para el cumplimiento de la misión asignada en la Constitución Nacional, Defensa de la Independencia Nacional y de sus instituciones patrias, según reza el artículo 166 de nuestra carta Fundamental. (Jefatura de Educación y Doctrina del Ejército Nacional, 2005, p. 6).

El Manual de Pedagogía Militar publicado en el años 2005 por el Comando del Ejército, es tal vez la herramienta aún vigente más completa con la que cuenta la institución y que está destinada a la formación de formadores o instructores militares, en él se resalta la importancia de esta área cuando menciona que “Una de las funciones de todo militar consiste en prepararse y desempeñarse como instructor militar, teniendo en cuenta que la premisa acerca que “un Ejército puede pasar muchos años sin combatir pero jamás un día sin entrenarse” (Jefatura de Educación y Doctrina del Ejército Nacional, 2005, p. 1).

Un aspecto fundamental que se tiene en cuenta en el proceso de formación de instructores, en la escuela de formación y unidades de instrucción, es el generar conciencia alrededor de la necesidad de establecer estrategias de mediación que permitan la generación de un aprendizaje significativo en el soldado, La Jefatura de Educación y Doctrina del Ejército Nacional (2005) al respecto de esto manifiesta, que el Ejército procura que el docente desarrolle nuevas estrategias, y que se enfoque más en el aprender que en el enseñar, para que de esta forma se proyecte al soldado a la búsqueda de estructurar su propio conocimiento, o mejor a un, a aprender a aprender (p. 1).

Adicional a esta capacitación inicial, Ejército Nacional a través de su Departamento de Educación, emitió la Directiva Permanente No 00003 de 2019, en la cual propone los

lineamientos que permiten la estandarización para el proceso de selección del personal de instructores de los BITER y las escuelas de formación, en la búsqueda de implementar una política interior, que permita tal y como en esta se menciona “Mejorar la calidad en la transmisión de conocimientos en las diferentes escuelas, coadyuvando así a la mejoría continua del sistema de educación de la fuerza” (Departamento de Educación Militar del Ejército Nacional , 2019). En esta se delegan responsabilidades a las diferentes dependencias de la institución, destinadas a seleccionar el personal que, por sus condiciones profesionales e intelectuales, deben ser destinados a las actividades educativas, toda vez que reúnen las condiciones para ser instructores.

Así las cosas, todo el personal que es destinado a las unidades de instrucción, entrenamiento y reentrenamiento, para ser instructores, deben ser capacitados en técnicas de instrucción, a partir de un entrenamiento adelantado en la unidad hacia la cual han sido destinados, y cuyos instructores, son el personal que, contando con más tiempo y experiencia como instructores en los BÍTER, son dispuestos para esta tarea.

## **2.3 Los procesos de enseñanza y aprendizaje**

### ***2.3.1. Definición de procesos enseñanza y aprendizaje.***

El desarrollo de las actividades que conciernen al sistema educativo ha enfocado la gestión educativa hacia la generación de conocimiento significativo. Este conocimiento es útil y aplicable; se considera desde el mismo momento de la planeación curricular, está destinado a generar en el alumno conciencia de la utilidad e importancia de asimilarlo, e identificar el valor de este al momento de ser empleado, ya sea en una disciplina, o en general en la interacción con el entorno.

Así las cosas y considerando la gran demanda de conocimiento propuesta por el acelerado avance de la ciencia, y la implementación de nuevas tecnologías, los procesos de enseñanza y aprendizaje como elementos fundamentales en la tarea educativa, se pueden concebir como un conjunto de conocimientos y estrategias, inmersas en el desarrollo de la gestión educativa y curricular, que haciendo uso de múltiples elementos tangibles e intangibles y de actividades, propenden a la generación de conocimiento significativo en los alumnos y así en la formación integral del ser humano, haciéndolo competente para la necesidad de conocimiento y aptitud del mundo de hoy.

Abreu, Barrera, & Taymi (2018) presentan una definición de la enseñanza y aprendizaje manifestando “El proceso de enseñanza-aprendizaje conforma una unidad que tiene como propósito y fin contribuir a la formación integral de la personalidad del futuro profesional, aunque lo sigue dirigiendo el docente, para favorecer el aprendizaje de los diferentes saberes” (p.611), indicándonos que el alcance objetivo de este aprendizaje (el conocimiento significativo), posibilita la acción e interacción en conjunto con otros conocimientos que posee el alumno, apoyando en el más allá del hacer, el actuar.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se lleva a cabo en cada uno de los ambientes o contextos en el que el individuo se desenvuelve, sin embargo, en las instituciones educativas este proceso abarca gran cantidad de disciplinas, y en cada una de ellas el docente juega un papel fundamental toda vez que él es el mediador del conocimiento. Abreu et. al (2018) pone en escena el concepto propuesto por Silvestre (2000) quien expone que este proceso “es un proceso donde la interrelación profesor-alumno ejerce suma importancia en el desarrollo profesional y particular del estudiante” (p. 612) y así observamos que en esta interacción el docente es la guía en el planeamiento ejecución de las actividades; es quien mediante su experiencia y haciendo uso de las herramientas

apropiadas, hace amable y efectivo el proceso de transmisión y recepción del contenido al alumno, quien a su vez es el protagonista principal de este proceso y es susceptible de su resultado, es decir, del conocimiento significativo.

Otra concepto en escena es el propuesto por Escobedo & Arteaga (2016), quien menciona que el proceso de enseñanza-aprendizaje es “ un fenómeno requerido para la continuidad social, económica y cultural de las sociedades, cuyo principal objetivo es la generación de un cambio que es de la ignorancia al saber, de la reconstrucción de nuevos caminos a partir de lo previamente conocido” (p. 282) , es decir que la enseñanza y aprendizaje no es un proceso cuyos resultados pueden ser evaluados meramente al nivel de los planteles educativos o las instituciones educativas, sino que su impacto se extiende a través del profesional o del individuo a las sociedades, incidiendo en cada uno de los campos del poder. Por ende, es un proceso trascendental para el desarrollo ya que sus efectos inciden en el área sociológica de una nación.

### ***2.3.2. Estrategias empleadas para la Enseñanza y aprendizaje en el BITER 2***

El Batallón de instrucción entrenamiento y reentrenamiento del Ejército Nacional, desarrolla los procesos de gestión educativa y curricular, a fin de motivar el objetivo propuesto para el proceso de enseñanza y aprendizaje con el personal de soldados que ingresan a esta unidad, para adelantar las fases de entrenamiento, reentrenamiento o capacitación en alguna especialidad.

El enfoque considerado para la formación militar en las unidades de instrucción y entrenamiento, está definido como el enfoque por competencias, en el entendido que el inicio de la formación militar se realiza a partir de los conocimientos previos que posee cada soldado, y a partir de la primera instrucción, el conocimiento es acumulativo y

consecuente, ya que la formación militar comprende tal y como lo menciona (Germánico, Teneda, & Narváez, 2019) que para formar los soldados aspirantes, deben ser aprovechadas las competencias genéricas que hacen parte de ellos, y paralelamente al análisis y el desarrollo de estas competencias, aportar para la integración de los conocimientos previos y nuevos, adquiridos en el desarrollo y avance de la instrucción (p. 111) todo lo cual permite que se produzca un acto de conciencia en el soldado, no solo de lo aprendido y de la importancia de este contenido, sino de su capacidad para implementarlo y la destinación de este conocimiento.

Para esto El Ejército Nacional, a través de las Directivas permanentes de instrucción y entrenamiento 01039 del año 2016 para la primera fase de instrucción de soldados, 01041 del año 2016 para la segunda fase de instrucción , 01053 para el desarrollo de la tercera fase de instrucción del año 2016 entre otras, emite las directrices y lineamientos respectivos al entrenamiento de los soldados durante su servicio militar, en cada una de las áreas de formación, que de igual forma se encuentran contemplados en el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (SEFA), como documento rector, y en cual como lo menciona Comando de Educación y Doctrina del Ejército Nacional (2016) se establecen directrices destinadas al logro de la excelencia en los procesos de formación integral del personal de soldados. (p. 7), y que están proyectadas a generar conocimiento útil, aplicable y eficaz para el desarrollo de la actividad operacional propia de este personal.

Los elementos que establecen estas directivas, son tomados para el diseño curricular de los BITER, toda vez que proporcionan la información necesaria para alimentar este plan, desde el mismo análisis del contexto educativo y personal de los protagonistas , el cual es denominado apreciación de instrucción , hasta los aspectos para el desarrollo y evaluación curricular como lo son: El horario a asumir para el desarrollo de todas las actividades

durante el entrenamiento , el horario destinado para el entrenamiento físico, el plan de materias e intensidad horaria en donde se contemplan las áreas de capacitación, las materias que hacen parte de estas áreas, las tareas y actividades a desarrollar en cada instrucción, las horas diurnas y nocturnas que deben ser empleadas en la instrucción, en general la distribución del espacio y tiempo total en todo el currículo de instrucción en cada una de las fases .

### ***2.3.3. Herramientas de Medicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el BITER.***

Tal y como se hizo mención anteriormente, las estrategias pedagógicas más usuales para el desarrollo de las actividades de instrucción en el BITER, se encuentran sujetas al eje doctrinal y curricular del “aprender haciendo”, el cual al ser implementado se convierte en una directriz para la mediación del conocimiento, que motiva al instructor a establecer mecanismos que le permitan adelantar prácticas en cada uno de los espacios educativos y de instrucción, que impulsan al alumno a generar actos reflexivos y consecuentemente a identificar la importancia de lo aprendido, la forma de utilizarlo, el entorno en el que debe implementar el conocimiento y además de esto a la corrección de las deficiencias generadas durante el proceso de ensayo, todo lo cual es pertinente al proceso de mediación.

Igualmente los instructores de los BITER en el Ejército Nacional, aprecian el objetivo primordial del proceso de educación, para ello adoptan durante el planeamiento y desarrollo de la instrucción, los que la Jefatura de Educación y Doctrina del Ejército Nacional (2005) denomina “principios del aprendizaje”(p. 22) siendo estos, el alistamiento , la motivación y el llamamiento a la participación activa, la ejercitación y el reforzamiento (p. 23) que si bien es cierto el manual no los enuncia como elementos mediadores, su

aplicación tiene como objetivo preciso el fungir como estrategia de mediación, permitiendo al instructor luego del análisis detallado del contexto en el cual desarrollara la acción pedagógica, seleccionar la estrategia y el modelo de enseñanza adecuado para generar el aprendizaje.

Considerando lo expuestos por Álzate & Castañeda (2020), quien asume el concepto de Najmanovich (2005) mencionado que:

La mediación pedagógica se convierte en una construcción en clave de desarrollo humano, que exige promover educativamente una red de posibilidades de aprendizaje basada en la interconexión ser humano-mundo, de manera que oportunamente podamos estar de frente a un pensamiento eminentemente poético, es decir, productivo y creativo (Álzate & Castañeda, 2020, p.1)

En el entendiendo que la intención del Ejército Nacional para el desarrollo de la gestión educativa y curricular en los BITER, obedece a la necesidad de implementar conocimientos significativos, destinados a generar capacidades en el soldado para la interacción con la sociedad y todos los elementos que en ella inciden, para el desarrollo de las instrucciones militares, el docente o instructor, dispone de gran cantidad de elementos pedagógicos, que luego de haber sido estudiado y analizado el contexto por parte del docente, pueden ser empleados como herramientas de mediación, destinadas a hacer más amable el proceso de aprendizaje.

Un ejemplo claro de esto es la adecuación de pistas temáticas con las que cuenta el BITER, las cuales le permiten al instructor vincular al soldado, a una serie de situaciones simuladas en las cuales el alumno deberá poner en práctica el conocimiento adquirido, reaccionar ante los imprevistos y determinar los mejores cursos de acción, siendo estas

pistas un elemento mediador y una herramienta de refuerzo a la vez. Una presentación más clara de las pistas y prácticas como elementos mediadores , la presenta (Pachas & Mora, 2017) quien expone el desarrollo de la pista de combate en el Ejército, precisando que “El entrenamiento del soldado en esta pista tiene doble propósito, mejorar las cualidades físicas y mejorar las habilidades motoras, lo que le permite pensar y actuar rápidamente en condiciones de empleo, cumpliendo la misión a él asignada”(p.21), permitiéndonos apreciar los beneficios de su empleo como mediador del conocimiento y facilitador del aprendizaje.

#### ***2.3.4. Proceso de enseñanza y aprendizaje para la formación de instructores en el BITER***

#### **2.**

Los instructores militares en las unidades de instrucción y entrenamiento son oficiales y suboficiales. Su formación como instructores inicia a la par de su formación como militares, toda vez que para capacitar al personal de cadetes y alumnos de las escuelas de formación militar en la tarea de ser formadores de soldados, estas además de instruirlos en cada área de preparación militar, procuran transmitir contenidos y temáticas de formación como instructores y como complemento a esta formación, una vez han completado un determinado tiempo en la instrucción, los alumnos pasan a desempeñarse como auxiliares de instrucción y finalmente como instructores, a la cabeza del personal de recién incorporados en cada una de las escuelas.

El personal docente que desarrolla el currículo implementado a la instrucción militar en los BITER es el personal militar orgánico de la unidad, quienes, por su previa formación básica como instructor, sus condiciones laborales destacadas y su experiencia en el desarrollo de las operaciones militares, pueden aportar significativamente al proceso de



formación de los soldados. A esta capacitación es a la que el Manual de pedagogía militar, enuncia como la preparación remota y que define:

Preparación remota: Comprende todo el bagaje cultural, personal y vivencial del instructor, las ideas asimiladas que le pertenezcan por el estudio, la reflexión y la vida; experiencia de la vida, lo que se vive es lo que se comunica con mayor fuerza y sentido de la realidad para captar mayor interés de los estudiantes” (Jefatura de Educación y Doctrina del Ejército Nacional, 2005, p. 27)

Los instructores de acuerdo a su especialidad y conocimiento previo , luego de un corto periodo de formación como formador adelantado en la unidad de instrucción y entrenamiento a la cual han sido asignados, proceden a participar en las actividades pedagógicas mencionadas, Toro & Bedón (2016) hacen referencia a este tipo de docente, mencionando que la vida experiencial de los instructores, aporta a la docencia, toda vez que lo que estos instructores conocen y enseñan, cuenta con una base de conocimiento preestablecido (p. 14), refiriéndose con esto no solo a la experiencia operacional que puede tener el instructor, sino al bagaje de conocimientos y características de los docentes aprendidos por imitación y que ahora aplican para el desarrollo de sus instrucciones, lo que le permite llevar a cabo la corrección de las posibles fallas percibidas en su modelo original.

Así mismo, es pertinente mencionar que el Ejército Nacional, ha adoptado e implementado el Manual de Pedagogía Militar publicado en el año 2005, aún vigente, que fue elaborado por la institución mediante mesas de trabajo adelantadas con instructores y profesores militares, del cual la Jefatura de Educación y Doctrina del Ejército Nacional (2005) menciona “Este manual contiene la técnica y métodos básicos que se deben emplear

en la tarea de enseñar al personal militar, que su principal destino sea el de servir de apoyo insustituible al instructor del Ejército Nacional.” (p. 5) es decir que puede ser considerado como una guía que compila los lineamientos y directrices educativas que deben ser aceptadas, como una recomendable ruta a seguir por el personal de instructores, para alcanzar un buen desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **Capítulo 3. Método**

La investigación educativa y en particular la investigación de los procesos contemplados en la formación de instructores para el Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2, no puede obedecer a una serie de eventos improvisados; se hizo necesario previamente realizar un planeamiento y estudio detallado a fin de determinar la metodología, el enfoque, el alcance y las estrategias destinadas a proveer la información que sustenta las conclusiones de este trabajo. Así las cosas, a continuación, se presenta la del investigador para la adopción de cada una de las herramientas investigativas.

#### **3.1 Enfoque metodológico**

Atendiendo la intención realizar una inmersión en el desarrollo del proceso de formación de formadores para el BITER No 2 , siendo este proceso directamente proporcional a los resultados de la enseñanza y aprendizaje del personal de soldados y de la misma forma al resultado de las operaciones, haciéndose necesario apreciar no solo las condiciones de quienes hacen parte de este proceso , sino más allá de ello del contexto general en el que se lleva a cabo la instrucción del personal. La investigación se desarrolló con una metodología de tipo cualitativo, en el entendido que esta metodología permite al investigador orientarse al análisis y la comprensión del contexto de formación de instructores, tal y como lo contempla Hernández, Fernández, & Baptista (2010) refiriendo que “La investigación cualitativa se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto” (p.364).

Igualmente, otro factor que favoreció la adopción de la metodología cualitativa es la gran limitación de fuentes e investigaciones respectivas a este tema en particular, hallada durante la consulta realizada para la constitución del marco teórico, tal y como lo menciona Hernández et. al (2010) cuando recomienda que este enfoque es conveniente cuando el tema ha sido poco explorado. (p.365).

Para la determinación del diseño adoptado como instrumento que nos permite establecer la forma de dar inicio a la investigación dentro de la metodología cualitativa, se consideró que si bien es cierto el estudio se adelantó sobre un grupo poblacional con características comunes y propias generadas en el contexto militar típico en las unidades militares, por lo cual podría ser contemplado el diseño etnográfico, el diseño adoptado fue el diseño de la teoría fundamentada, atendiendo lo mencionado por Hernández (2010) cuando propone que esta va más allá de los estudios realizados inicialmente o de lo existentes, buscando otros horizontes y formas de entender los procesos que se desarrollan en la sociedad y en general en el entorno del ser humano (p.342); y teniendo en cuenta la necesidad de proyectar una teoría como resultado del proceso de investigación, que proporcione de forma clara una descripción y o explicación del problema y del contexto alrededor de la formación de formadores, así como su incidencia en los procesos operacionales y administrativos que adelanta los soldados en la institución y ante la evidencia, tal y como se mencionó anteriormente de poca disponibilidad de teorías y fuentes existentes para este tema en particular, y la intención de generar aportes útiles para el posible redireccionamiento y enfoque de las actividades y practicas educativas en el

## BÍTER 2

Por último, el alcance proyectado para la investigación ha sido establecido como de tipo descriptivo, en la intención de traer a la luz durante el desarrollo todas las

actividades, procesos, condiciones, situaciones y protagonistas que intervienen e interactúan en el contexto general de la formación de formadores de soldados en el BITER 2, así como su participación en los resultados del proceso de formación, y así determinar la condición de este. Hernández (2010) menciona que estos estudios de tipo descriptivo presentan de forma detallada el contexto del fenómeno o problema en cuestión. (p.80)

Así mismo, en consideración del alcance descriptivo, fueron planteadas diversas herramientas destinadas a la recolección y análisis de la información, dentro de las cuales se encuentra: entrevistas personales, entrevistas virtuales, encuestas, revisión y análisis de documentos, actividades de campo (visitas, inspecciones), observaciones, entre otras, destinadas a satisfacer las inquietudes surgidas de los interrogantes y objetivos propuestos.

### **3.2 Población**

La población en estudio para el desarrollo de esta investigación forma parte del amplio grupo poblacional o “universo” que conforma el Ejército Nacional de Colombia. En la búsqueda de delimitar una muestra significativa, a continuación, se presentan sus características y proceso de selección.

#### ***3.2.1. Población y características***

Considerando lo expuesto por Hernández (2010) quien propone para el proceso de selección de la muestra, que previamente sea identificada y limitada la unidad de análisis para posteriormente proceder a delimitar la población, y así mismo, plantea que la población se encuentra centrada en que o quienes, son los participantes sobre quienes recae el planteamiento de la investigación (p. 174); para este trabajo de investigación la unidad de análisis considerada es Batallón de instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2

“Sinforoso Mutis Consuegra” del Ejército Nacional, ubicado en el Municipio de Aracataca en el departamento del Magdalena una unidad responsable de la capacitación e instrucción del personal del ejército que integra las unidades que garantizan la seguridad en el norte del País.

Allí en el BÍTER 2 en su programa educativo y de capacitación, contempla los tres niveles de instrucción básica para el personal de soldados, el nivel de reentrenamiento, y cursos de capacitación y especialización para el personal de soldados profesionales y regulares. consecuentemente como población pertinente se encuentra determinado el personal de docentes e instructores que participan en el desarrollo del reentrenamiento de los Soldados profesionales, siendo estos un total de treinta y seis (36) instructores especialistas en cada una de la áreas de entrenamiento, entre oficiales, suboficiales y Cuarenta (40) Soldados Profesionales quienes se desempeñan como auxiliares de instrucción y veinte (20) funcionarios que se desempeñan como coordinadores de las actividades académicas y administrativas de la unidad de instrucción.

De igual forma, esta etapa de capacitación y alistamiento por unidades abarca un promedio de 90 Soldados profesionales pertenecientes a las diferentes unidades, quienes por un lapso de 18 días son alumnos y participan activamente en las actividades de instrucción,

### **3.2.2. Muestra**

Una vez delimitada nuestra población encontramos que nuestra muestra, considerando lo expuesto por Hernández (2010), quien expone que esta debe representar la población y que “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran los datos y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión” (p. 173), es

tomada del personal de instructores, auxiliares y funcionarios administrativos (directivos) antes mencionados, mediante la técnica de muestreo no probabilístico considerando que si bien es cierto, todos los elementos pueden tener la misma posibilidad de ser seleccionados, tal y como lo manifiesta Hernández (2010) al referirse al muestreo probabilístico, para este caso en particular elección de la muestra obedece al criterio del investigador, así como a las recomendaciones presentadas por la dirección de la unidad de instrucción, y aspectos de fuerza mayor tales como la limitación existente por la contingencia para el COVID19 a nivel nacional, siendo estas políticas de carácter gubernamental. Es por ello por lo que se determinó tomar un 30% de la población señalada, encontrando este porcentaje como significativo para el posterior análisis y evaluación, obteniendo como muestra los datos relacionados en a la tabla No 1

Tabla No 1.

*Determinación de la Muestra.*

<b>Categoría</b>	<b>Docentes o instructores</b>	<b>Funcionarios Administrativos</b>	<b>Alumnos</b>
<b>Oficiales</b>	2	1	
<b>Suboficiales</b>	9	4	
<b>Soldados profesionales</b>			33
<b>Total</b>	11	5	33
<b>Muestra</b>			

### 3.3 Categorización

Retomando lo propuesto por Hernández et al (2010) al mencionar que cada una de las fases y procesos que se adelantan en la investigación, son llevadas a cabo para el alcance de los objetivos de la investigación, buscando responder las preguntas del estudio

(p.408), con el fin de llevar a cabo la categorización en el diseño de investigación, fue necesario retomar los objetivos previamente planteados, de los cuales se derivaron cada uno de los conceptos que hacen parte del marco teórico como fundamento de este trabajo. Así las cosas, mediante el diseño de la Tabla No 2 , la cual se ha denominado “Tabla de triple entrada”, se pudieron establecer los indicadores e interrogantes que surgen de cada uno de las categorías y constructos originados a partir de los objetivos, así como los instrumentos que deberán ser elaborados e implementados para la satisfacción de estos interrogantes, encontrando en el resultado del análisis de estos, la información que nos permite dar continuidad al trabajo de exploración.

Tabla 2.

*Categorización*

Fuentes		Soldados	Instructores	Directivas	Comandantes de unidades en entrenamiento
Categorías e Indicadores	Instrumentos	Encuesta auto administrada	Encuesta auto administrada	Encuesta auto administrada	Encuesta semi-estructurada
CATEGORÍA O CONSTRUCTO A: Proceso de gestión curricular				x	
Indicador					
Preguntas					
1. Describa como se encuentra compuesto el proceso de gestión curricular implementado en el BITER No 2					
2. Explique cuáles son las fases que se contemplan para la estructuración del proceso de gestión curricular en el BITER					
3. Describa quienes son los encargados del planeamiento del proceso de gestión curricular en el BITER					
4. Describa ¿qué modelo curricular es el adoptado en el BITER 2 y en referencia a que concepto o teoría se encuentra se determinó su adopción?					
5. Explique ¿quién es el encargado en el BITER 2 de llevar a cabo el proceso de supervisión y seguimiento de la gestión curricular y de qué forma lo realiza?					
6. Explique ¿cuál es el alcance fijado para la implementación del modelo de gestión curricular adoptado en el BITER2?					
7. Al respecto del planeamiento e implantación del modelo de gestión curricular, ¿cuáles son los factores o protagonistas que hacen parte del contexto, considerados para su estructuración?					
8. Explique ¿de qué forma se evalúa el alcance de los objetivos y metas fijadas para el desarrollo del proceso de gestión curricular en el BITER 2? y ¿de qué forma aporta esta			x		



evaluación al proceso de planeamiento y estructuración posterior del currículo?				
<p><b>CATEGORÍA O CONSTRUCTO B:</b> Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje</p> <p>Indicador</p> <p>Preguntas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explique ¿en qué se encuentra fundamentado el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER No 2?</li> <li>2. Describa ¿cuáles son los componentes filosóficos que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER 2?</li> <li>3. Explique ¿en qué modelo o teoría se encuentran soportados los componentes filosóficos contemplados en los procesos de aprendizaje en el BITER2?</li> <li>4. Describa ¿cuáles son los principios o componentes teóricos que hacen parte del desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el BITER2?</li> <li>5. Explique ¿cuál es el fundamento de los componentes teóricos que hacen parte del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER2?</li> <li>6. Describa ¿en de qué forma los componentes teóricos y filosóficos inciden en los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje (Soldados, Instructores, Directivos)?</li> </ol>			x	
<p><b>CATEGORÍA O CONSTRUCTO C:</b> Estrategias pedagógicas</p> <p>Preguntas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describa si ¿dentro del planeamiento y desarrollo curricular, se encuentran contempladas la determinación e implementación de estrategias pedagógicas como sistema de mediación de los contenidos?</li> <li>2. Describa ¿hacia que modelos de aprendizaje se encuentran enfocadas las estrategias pedagógicas empleadas en el BITER 2?</li> <li>3. Describa ¿cuáles estrategias pedagógicas son adelantadas e implementadas por los instructores en el BITER 2, para el desarrollo de las instrucciones?</li> <li>4. Explique ¿En qué teoría o doctrina se encuentran fundamentadas las estrategias pedagógicas adoptadas por los instructores del BITER 2?</li> <li>5. Explique ¿De qué forma el planeamiento y proyección curricular en el BITER 2, se encuentran contempladas la implementación de estrategias pedagógicas', ¿Cuál es el alcance que se ha determinado para ellas?</li> <li>6. Indique, ¿Quiénes son los encargados de la puesta en marcha de las herramientas pedagógicas en la instrucción, y de qué forma lo hacen?</li> <li>7. Describa ¿Cuál es el proceso que se lleva a cabo para la evaluación de resultados de las estrategias pedagógicas desarrolladas? y ¿de qué forma inciden los resultados en la proyección y planeamiento curricular?</li> </ol>	x			
		x		

<p>CATEGORÍA O CONSTRUCTO D: Vacíos Pedagógicos existentes en la gestión</p> <p>Preguntas</p> <p>1.Describa ¿cuáles son las áreas y materias, que se encuentran contempladas en el proceso curricular que adelanta el BITER 2?</p> <p>2.Explique ¿cuál es el proceso por el cual se determina la intensidad horaria y espacios dedicados al desarrollo de la instrucción en cada una de las áreas de instrucción militar?</p> <p>3.Describa ¿cuáles considera usted que pueden ser las deficiencias existentes en el desarrollo del planeamiento y estructuración del proceso curricular en el BITER2, que se adelanta cada año?</p> <p>4. Describa ¿cuáles considera usted que son las debilidades en el proceso de gestión curricular que adelanta el BITER y explique cuáles considera usted que son las motivaciones?</p> <p>5. Describa ¿cuáles son los vacíos pedagógicos que existen en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se adelantan en el BITER 2?</p> <p>6. Describa ¿de que forma hace parte en la estructuración del proceso curricular en el BITER 2 el planteamiento de modelos y métodos pedagógicos, así como las estrategias pedagógicas?</p> <p>7. Explique desde su apreciación ¿cuáles han sido las consecuencias que conllevan las limitaciones y vacíos pedagógicos existentes en el desarrollo de los procesos educativos en el BITER 2?</p>			x	x
<p>CATEGORÍA O CONSTRUCTO E: Estrategias para la gestión curricular.</p> <p>Preguntas</p> <p>1. Describa ¿en qué teoría o modelo se encuentra soportado el proceso de gestión curricular en el BITER 2?</p> <p>2.Describa ¿cuáles son las estrategias contempladas para el desarrollo de la Gestión curricular en el BITER2?</p> <p>3. Explique ¿quiénes son los encargados de llevar a cabo el proceso de gestión curricular en cada una de sus fases y de qué forma lo realizan?</p> <p>4. Describa ¿cuál es el alcance de las estrategias contempladas en la gestión curricular que adelanta el BITER 2 como institución dedicada a la formación de Soldados?</p> <p>5. Describa ¿cuáles considera usted que son las limitaciones existentes para el planteamiento y puesta en escena, de las estrategias para la gestión curricular que adelanta el BITER 2?</p> <p>6. Describa ¿cuáles considera usted que son los beneficios generados a través de la implementación de las estrategias para la gestión curricular que se llevan a cabo en el BITER 2?</p> <p>7. Explique ¿cuáles considera usted que son las afectaciones generadas consecuentemente a las limitaciones existentes en la implementación de estrategias para la gestión curricular en el BITER 2?</p>		x		

<p>CATEGORÍA O CONSTRUCTO F: Formación de instructores</p> <p>Preguntas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describa ¿cuál es el proceso llevado a cabo para la formación de instructores en el BITER2?</li> <li>2. Explique ¿de qué partes o fases se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores para el BITER2?</li> <li>3. Describa ¿cuál es el proceso mediante el cual se lleva a cabo la selección del personal de los instructores para el BITER 2? y explique ¿qué perfil debe cumplir este personal?</li> <li>4. Describa ¿cuál es el organismo, unidad o dependencia, encargada de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación de instructores para el BITER 2?</li> <li>5. Describa ¿cuáles son los componentes filosóficos y teóricos que hacen parte del proceso de formación de instructores en el BITER 2?</li> <li>6. Explique ¿cuál es el fundamento teórico en el cual se encuentra soportado el desarrollo y la gestión curricular para el proceso de formación de instructores para el BITER 2?</li> <li>7. Describa ¿cuáles son las áreas y contenidos contemplados en el proceso de formación de instructores para el BITER 2?</li> <li>7 describa ¿cuál es el tiempo destinado a la formación de instructores para el BITER 2 y de qué forma se encuentra distribuido?</li> <li>8. Describa ¿cuáles considera usted que son las fortalezas del proceso de formación de instructores para el BITER 2? y ¿en que beneficia esto al alcance de los objetivos propuesto para mencionado proceso?</li> <li>9. Describa ¿cuáles considera usted que son los vacíos y limitaciones existentes en el proceso de formación de instructores para el BITER 2? y ¿qué consecuencias o afectaciones traen para el alcance de los objetivos propuestos para este proceso?</li> <li>10. Describa ¿de qué forma se encuentra contemplado en el proceso de formación de instructores para el BITER 2, la capacitación para el planteamiento y desarrollo de estrategias de mediación del conocimiento?, y ¿cuáles son estas estrategias?</li> <li>11. Describa ¿de qué forma se encuentra contemplado en el proceso de formación de instructores para el BITER 2, la capacitación para el planteamiento y desarrollo de estrategias y herramientas pedagógicas?, y ¿cuáles son estas?</li> <li>12. Describa ¿cuál es el proceso de evaluación y seguimiento llevado a cabo al proceso de formación de instructores en el BITER 2? y ¿de qué forma se evidencian los resultados propuestos para el control de calidad.?</li> </ol>		x	x
--	--	---	---

*Nota.* Tabla 2. Descripción de las categorías de investigación, proyección de interrogantes Fuente: elaboración propia.

### 3.4 Instrumentos

Tal y como lo menciona Hernández et al (2010) al referir lo propuesto por Cuevas (2009) “la selección del estilo de investigación para un proyecto en particular depende del planteamiento del estudio, los objetivos específicos de análisis, el nivel de intervención del investigador, los recursos disponibles y el tiempo” (p.439). Es así como una vez adelantada

la reflexión sobre los interrogantes derivados de los objetivos, categorías y subcategorías, cuya satisfacción es necesaria, se hizo necesario llevar a cabo la valoración de las herramientas e instrumentos investigativos de tipo cualitativo disponibles, y establecer cuales representan la mayor favorabilidad para alcanzar la misión propuesta, es decir para satisfacer de forma más segura los interrogantes antes mencionados. Adicional a esto se requirió establecer las fuentes en quien implementar estos instrumentos, lo más diversas posible con el fin de que puedan proporcionar la mayor cantidad de información fiable y pertinente. Atendiendo lo propuesto por Hernández et al (2010) al mencionar que cuanta más diversidad de fuentes, los datos obtenidos gozaran de mayor amplitud y profundidad para la investigación (p.439).

#### ***3.4.1. Encuesta autoadministrada al personal de soldados en instrucción.***

Atendiendo la limitación generada por las órdenes y directrices presidenciales para la contingencia de la Pandemia de COVID 19 en Colombia, lo cual genera traumatismo en el desarrollo de visitas al interior de las unidades militares y para el desarrollo de actividades grupales con el personal de Soldados en el BITER 2. Se ha determinado desarrollar una encuesta auto administrada con un enfoque cualitativo, para el personal de soldados que se encuentra comprometido en calidad de instruido o de alumno, con la cual se busca dar respuesta a los interrogantes relacionados con las prácticas en la instrucción, y las estrategias empleadas para la instrucción por parte de los instructores. Esta encuesta fue alimentada con un cuestionario de preguntas abiertas, considerando lo expuesto por Hernández et al (2010) quien, mostrando la conveniencia de estas preguntas como fuente de información, propone que estas preguntas “no delimitan de antemano las alternativas de

respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado” (p.221) trayendo consecuentemente a su implementación en esta investigación mayor número de opiniones.

Igualmente cabe resaltar que, al momento de la elaboración de los cuestionarios (Anexo 1), fue tenido en cuenta el empleo de un lenguaje amable como instrumento de mediación, el cual permitirá que en el momento que el soldado este dando respuesta a cuestionario, comprenda amablemente cada uno de los interrogantes, haciéndose más diligente y objetiva su respuesta.

### ***3.4.2. Encuesta autoadministrada al personal de directivos del BITER 2***

El diseño de este instrumento fue alimentado con el mayor número de interrogantes, respectivos al proceso de gestión curricular en el BITER 2 , sus vacíos pedagógicos, sus estrategias, los componentes filosóficos que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y de forma particular al respecto del proceso de formación de formadores, considerando que es el área de la dirección, Comando del BITER, y personal administrativo quienes lideran los procesos de planeamiento y organización de todas las actividades educativas, administrativas y disciplinarias que allí se llevan a cabo.

Así las cosas, considerando lo recomendado por Hernández et al (2010) cuando haciendo referencia a este tipo de encuestas, presenta la formulación de preguntas abiertas como positivas para la obtención de información, considerando que hacen posible la obtención de numerosas posibilidades de respuestas, las cuales no enfocándose hacia una sola categoría , amplían el campo de observación del investigador (p.221) , generando con esto el acceso a mayores puntos de vista por parte de los encuestados, fue seleccionado este instrumento y diseñado con este tipo de interrogantes, encontrándolo adecuado para

solventar las dudas que surgieron previamente en cada una de las categorías mencionadas.(Ver anexo 2)

### ***3.4.3. Encuesta auto administrada al personal de comandantes de unidades en instrucción.***

Atendiendo lo descrito por Hernández et al (2010), quien recomienda la diversidad de fuentes dentro de la investigación cualitativa para la obtención de datos e información , se ha determinado adelantar una encuesta auto suministrada con un enfoque cualitativo al personal de Comandantes de las unidades en instrucción , en el entendido de que son estos quienes realizan un acompañamiento al proceso de instrucción de los soldados, toda vez que son los responsables directos del control de sus hombres , y son quienes de forma posterior se benefician de los resultados y la puesta en práctica del conocimiento adquirido. Es por ello por lo que el cuestionario que alimenta estas encuestas se realizó mediante el empleo de preguntas abiertas relacionadas específicamente con la categoría que busca satisfacer los interrogantes alrededor de los Vacíos Pedagógicos existentes en la gestión curricular en el BÍTER 2. (Ver Anexo 3)

Para su implementación se ha determinado la realización de una “encuesta postal” (Valezuela & Florez, 2012) , dirigiendo la encuesta a los correos electrónicos de cada uno de ellos, para su diligenciamiento y posterior retorno.

### ***3.4.3. Encuesta Auto administrada al personal de instructores***

Otro instrumento que nos permitirá satisfacer las dudas respectivas al desarrollo de la gestión curricular en el BÍTER 2 y al proceso de formación de formadores , es una encuesta autoadministrada con enfoque cualitativo dirigida al personal de Instructores en el

BÍTER 2, asumiendo que estos son protagonistas en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta con los soldados que son destinados a la instrucción en esta unidad, y también son los encargados de implementar todas las estrategias y herramientas para el análisis y empleo del contexto del soldado y así la mediación de los contenidos .

Para ello al igual que en los instrumentos de encuesta anteriores, se ha elaborado un cuestionario con preguntas abiertas, el cual será diligenciado mediante la técnica de “encuesta postal” (Valezuela & Florez, 2012). Mediante la elaboración de un cuestionario en el formato Google Format, y posteriormente será enviado al personal por medio de un mensaje por la red social Whatsapp. (Ver Anexo 4)

### **3.5 Validación de instrumentos**

Acudiendo a lo recomendado por Valezuela & Florez (2012) quien al referirse a las pruebas piloto manifiesta que el proceso de validación, revisión y confiabilidad rigurosa de las preguntas, garantiza la fiabilidad y la calidad del cuestionario (p. 129), para el efecto de la validación de los cinco instrumentos diseñados, el investigador determinó someter cada instrumento, desde el mismo proceso de categorización al juicio de dos expertos, quienes con su criterio y conocimiento en el área de la investigación , realizaron los aportes y recomendaciones que fueron acogidas para la mejora de las herramientas.

#### **3.5.1. Juicio de expertos**

Los expertos en el área de la educación y la investigación educativa , que realizaron los aportes y la validación de cada uno de los cinco instrumentos, cuentan con una característica en común y es el desarrollo de su actividad profesional en apoyo a las unidades del Ejército Nacional; estos son la Doctora Blanca Hilda Prieto , con Doctorado en Educación

e investigación, quien apoya los procesos de gestión curricular en la Escuela Militar de Suboficiales “Sargento Segundo Inocencio Chinca” con sede en el Centro nacional de entrenamiento en el municipio de Nilo , Cundinamarca y el segundo es el Coronel Defor Crisanto Bravo Gonzales, Master en Educación y quien actualmente es el Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante de la Brigada de Comunicaciones del Ejército ( Ver anexo 6).

Estos, tal y como se mencionó anteriormente, realizaron una revisión detallada de los cuestionarios, estilo, forma, y origen, partiendo desde el mismo planteamiento de los objetivos y su relación con el problema de la investigación. Una vez realizada la práctica de validación, realizaron la entrega de los instrumentos con las observaciones, que llevaron a la modificación de algunos aspectos de los cuestionarios e instrumentos, los cuales de forma posterior fueron puestos en práctica con el personal del BITER 2 (Ver Anexo 7)

### ***3.5.2. Pilotaje***

Previo a la implementación de los instrumentos, el investigador llevo a cabo unos ensayos iniciales con un representante de cada muestra perteneciente al BITER 2, es decir que los instrumentos fueron aplicados a un directivo, un soldado, un comandante de unidad en instrucción y un instructor, con el fin de identificar aspectos positivos y aspectos por mejorar que puedan enriquecer el proceso de practica de campo y optimizar los datos surgidos del proceso, atendiendo lo propuesto por Valezuela & Florez (2012) cuando menciona que la prueba piloto nos habla acerca de las deficiencias del cuestionario y así permite mejorarlo (p.129)

Una vez realizada la prueba piloto, el investigador concluyo que los instrumentos se encuentran adecuadamente diseñados, hallando claridad en cada instrumentos y factibilidad



para su aplicación, quedando constancia de ello en el informe general de la prueba piloto, el cual reposa como anexo al trabajo de investigación.

### **3.6 Procedimiento**

El desarrollo de este trabajo de campo orientado al análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y retrenamiento No 2 “Sanforizó Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad, se llevó a cabo en tres fases que comprendieron el acercamiento a la organización, implementación de los instrumentos y por último la recolección de datos para posteriormente desarrollar el análisis y conclusión de los mismos.

#### **3.6.1. Fases**

El desarrollo de la práctica de campo y la implementación de los instrumentos se desarrolló en tres fases: el acercamiento institucional, la implementación de los instrumentos con el personal y finalmente la consolidación de la información y datos resultantes para su posterior análisis

##### **3.6.1.1. Acercamiento institucional**

Esta fase comprende el diligenciamiento de las solicitudes y autorizaciones que fueron remitidas al Comando del Batallón de Instrucción , Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 de Ejercito Nacional, para ello fue realizada una visita a la oficina del oficial Comandante de la unidad y llevada a cabo la explicación del proyecto de investigación, los objetivos y los posibles aportes positivos resultantes de este trabajo, posteriormente fue hecha la solicitud de forma verbal para la autorización para poder tomar contacto con el personal e implementar los instrumentos, y finalmente se le pidió que

diligenciar el consentimiento escrito, el cual figura como anexo a la presente investigación, habiendo con ello alcanzado el objetivo de la visita. (Ver Anexo 1)

### **3.6.1.2. implementación y diligenciamiento de los instrumentos.**

Contando con las autorización y consentimientos por parte del Comando del BITER No 2, y considerando las limitaciones existentes para el desarrollo de la actividades presenciales y grupales, ante la obligatoriedad de aplicación de normas para la contingencia de la pandemia por Coronavirus por COVID 19, el investigador procedió a tomar contacto con el director del BITER 2, y en coordinación con él, realizo la difusión de los enlaces aplicativos para el diligenciamiento de las encuesta al personal de oficiales y suboficiales considerados como muestra para el personal de directivos de la unidad.

Así mismo, de forma posterior, contando nuevamente con el apoyo de las directivas de la institución, fueron difundidas al personal de instructores, comandantes de unidades en instrucción y soldados en instrucción, los enlaces aplicativos de las encuestas autoadministradas, elaboradas por parte del investigador en formato virtual de Google Format, para ser enviadas diligenciadas por cada uno de los seleccionados de forma aleatoria como muestra. Estos procedieron a diligenciarlas, bajo la supervisión del personal de comandantes en la unidad BITER2, dejando registro en la red, en el usuario del investigador. (Ver anexo 8)

Tras finalizar las dos actividades fueron consolidados la totalidad de los formularios y sus respuestas, para posteriormente efectuar el análisis de estos.

La implementación de instrumentos alcanzó la cobertura total de la muestra propuesta, con un total de once (11) instructores entre oficiales y suboficiales, tres (3)

comandantes de unidades en instrucción, treinta y tres (33) Soldados en instrucción y cinco (5) directivos y líderes del proceso de instrucción.

### 3.6.1.2. Recolección de instrumentos y Datos

Una vez difundidos los cuatro instrumentos diseñados en el formato Google Format al personal de Oficiales, Suboficiales y Soldados del BITER2, considerados como muestra poblacional, y habiendo sido diligenciados de forma detallada, el investigador procedió a la recolección de la información y resultado en general existente en la base de datos de Google, en el perfil del investigador para su posterior análisis. (Ver anexos 9, 10, 11 y 12)

### 3.6.2. Cronograma

Cada una de las tres fasea antes mencionadas, fueron contempladas en el cronograma para el desarrollo del trabajo de campo el cual se relaciona en la tabla No 3, que a continuación se expone.

Tabla No 3.

*Cronograma para implementación de instrumentos.*

Fase	Actividades	Marzo 15 al 28 de 2021	Marzo 29 a abril 14 de 2021	Abril 15 al 22 de 2021
<b>Primera Fase</b> <b>Acercamiento institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acercamiento institucional.</li> <li>• Solicitud de Consentimiento</li> <li>• Desarrollo prueba piloto</li> <li>• Elaboración de informe de prueba</li> </ul>	x		
<b>Segunda Fase</b> <b>Practica de instrumentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo encuesta soldados</li> <li>• Desarrollo encuesta instructores</li> <li>• Desarrollo encuesta comandantes</li> <li>• Desarrollo entrevista directivos</li> </ul>		x	

**Tercera Fase  
Recolección de Datos**

- Observación de Documentos
- Consolidación Datos de instrumentos postales



x

*Nota.* Tabla 3. Cronograma general, línea de tiempo de las fases para la práctica de instrumentos de investigación Fuente: elaboración propia.

### 3.7 Análisis de datos

A partir de la recepción de los formularios diligenciados anexos al reporte generado por el programa Google Format, el investigador procedió a realizar la transcripción detallada y apegada a la redacción y escritura, incluso considerando los posibles errores de ortografía, de las respuestas realizadas por el personal en cada una de las cuatro encuestas de forma independiente, mediante el diseño de tablas para la transcripción en formato Excel alimentadas con las preguntas, los correos electrónicos del personal encuestado y las respuestas (Ver anexos 9, 10, 11 y 12)

De forma posterior, y contando con la información antes mencionada, el investigador procedió al diseño de una tabla por cada instrumento, destinada a la codificación de las respuestas. Para ello realizó la lectura y observación de cada uno de los interrogantes y las respuestas propuestas, seleccionando los enfoques principales y términos comunes en las respuestas, los cuales fueron establecidos como códigos para el posterior análisis e interpretación. (Ver anexos 13, 14, 15 y 16)

Finalmente, haciendo uso de la tabla de codificación el investigador diseñó una nueva tabla destinada al registro de la interpretación surgida a partir de la triangulación y análisis de las categorías, las preguntas y los códigos extractados de las respuestas. Esta interpretación fue realizada en cada pregunta y categoría y de esta forma se realizó el registro. (Ver anexos 17, 18, 19 y 20)

## **Capítulo 4. Análisis de resultados.**

En el desarrollo de este capítulo, se presentan los resultados de la observación y análisis de la información proveniente de los cuatro instrumentos cualitativos diseñados por el investigador, destinados a satisfacer los interrogantes surgidos alrededor de los objetivos propuestos para el trabajo de investigación, acerca del análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del BÍTER 2 en el proceso de enseñanza y aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad. Igualmente, el investigador implemento los mencionados instrumentos cualitativos de apoyo a un total de cincuenta encuestados, que fueron seleccionados de forma aleatoria y que pertenecen a las distintas áreas involucradas en el contexto interno del proceso educativo que se adelanta en la unidad táctica BITER2

Así mismo con el fin de presentar organizadamente el contenido, el investigador ha dispuesto la exposición de los resultados instrumento por instrumento, en relación con cada una de las categorías que fueron contempladas durante el desarrollo de la categorización en relación a los objetivos de la investigación, permitiendo evidenciar con ello los resultados provenientes de la triangulación de las categorías de investigación, la codificación y análisis de los instrumentos, para lo cual se hará uso de algunos de los planteamientos y respuestas realizadas por los encuestados, así como la información registrada en el segundo capítulo, en la cual a la luz de los principales referentes, fueron documentadas cada una de las categorías y subcategorías de investigación.

### **4.1. Encuesta autoadministrada al personal de directivos del BÍTER 2.**

Tal y como se mencionó en el capítulo III, este instrumento fue elaborado contemplado interrogantes respectivos al proceso de gestión curricular en el BÍTER 2 , sus

vacíos pedagógicos, sus estrategias, los componentes filosóficos que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y de forma particular al respecto del proceso de formación de formadores, en el entendido que es el área del Comando del BÍTER 2, y personal administrativo quienes lideran los procesos de planeamiento y organización de todas las actividades educativas, administrativas y disciplinarias que allí se llevan a cabo. (Ver Anexo 2)

De acuerdo con lo anterior y en relación con cada una de las categorías consideradas para el desarrollo de esta encuesta, fueron obtenidos los siguientes resultados:

#### ***4.1.1. Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje.***

Todo proceso de enseñanza y aprendizaje, en cada una de sus etapas y desde el mismo momento del establecimiento de la necesidad que motiva su estructuración, se encuentra fundamentado en elementos de carácter filosófico, los cuales surgen a partir de la observación de los protagonistas que hace parte del ambiente social en el que se desarrolla. Para el caso del proceso de educación militar, estos valores y principios como componentes filosóficos, son extractados de la interacción que el soldado tiene de forma permanente con la sociedad, atendiendo su función al servicio de esta, lo que genera que estos principios se transformen en una necesidad no solo para ser considerados en el sistema de educación sino en cada área en el desarrollo institucional, tal y como es mencionado por Ministerio de Defensa Nacional (2008), cuando haciendo referencia a la importancia de observar estos principios, refiere que estos deben encontrarse vinculados a los procesos educativos que se adelantan al interior de la institución (p.13) resaltando que estos optimizan la calidad del sistema educativo y consecuentemente apoyan en la tarea de la capacitación integral del soldado.

Al respecto de esta importante categoría, fueron practicadas un total de cinco preguntas al personal del directivos del BÍTER 2 (Ver anexo 2 ), en las que fueron considerados aspectos como: El tipo de modelo educativo en el que se fundamenta el proceso de enseñanza, los componentes filosóficos y teóricos que inciden en este proceso, el impacto de estos componentes en los protagonistas del proceso, y la teoría en la que se soporta el proceso de gestión curricular que adopta el BITER 2, de las cuales se pudo observar en las respuestas planteadas, que el personal de directivos asume que el modelo en el cual se fundamenta el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje es el modelo tradicional y lo definen, como un modelo en el que la instrucción gira en torno al conocimiento que posee el instructor. Aquí el instructor es quien transmite, siendo la fuente de conocimiento militar. Así mismo el personal directivo atiente como fundamental la practica durante el entrenamiento, toda vez que a través de ella se busca que el soldado (alumno) interactúe con el contenido y asuma su importancia.

Tabla No 4.

*presentación del análisis pregunta No 1(Encuesta Directivos BITER 2).*

categorias	Preguntas	Codificación	Interpretación
<b>Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje</b>	1. De acuerdo con el enfoque, la metodología y la forma como se evalúa la instrucción, ¿En qué modelo educativo considera usted que se encuentra fundamentado el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER2?	Tradicional donde es guiado principalmente por el instructor.	El modelo en el cual se fundamenta el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje es el modelo tradicional, en el cual la instrucción gira en torno al conocimiento que posee el instructor, él es quien transmite como fuente de conocimiento militar. Sin embargo, también considerando el desarrollo y la importancia de la practica en el entrenamiento, se busca que el Soldado al interactuar con el contenido y ponerlo en práctica, lo identifique como su propio conocimiento.

*Nota.* Tabla 4. presentación análisis de la propuesta realizada por el personal de Directivos del BITE2 considerando el modelo tradicional y adicional a esto características del modelo constructivista.

Así mismo el personal de directivos como respuesta a la segunda pregunta de la encuesta (Ver anexo 17), propone como componentes filosóficos sobre los cuales se encuentran basados los procesos de enseñanza y aprendizaje, los contemplados en la Doctrina del Ejército y que hacen parte fundamental en la capacitación y misión del soldado, dentro de los que se encuentran como principios: El respeto por la constitución y la ley, el honor militar, la ética en todas las acciones, el respeto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario; y como valores : la lealtad, el respeto, la honestidad, la abnegación, el valor y la prudencia .

Con respecto a los componentes teóricos planteados en la tercera pregunta (Ver anexo 17) y que fundamentan la instrucción militar el BÍTER 2, proponen que estos están acordes a los de la capacitación del personal del Ejército y se encuentran contenidos en las directivas de instrucción y entrenamiento, la Doctrina Damasco y los manuales fundamentales y de referencia del Ejército. Así, asumen que los componentes teóricos y filosóficos impactan los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje, desde el mismo momento del planeamiento y estructuración del proceso, toda vez que estos soportan los contenidos de las instrucciones, delimitan áreas y tareas para la instrucción. Igualmente es a raíz de ellos que se desarrolla el enfoque y el propósito que debe ser considerado por los directivos y los instructores, generando con ello la búsqueda de la calidad en la actividad educativa.

Otro aspecto a resaltar propuesto por el personal de directivos es que los procesos de gestión y organización de la maya curricular en el BÍTER 2, se encuentran soportados en dos modelos principalmente derivados de la condición y misión del soldado, estos son tal y



como se evidencia en la figura A: El fortalecimiento de la dimensión ética en la búsqueda de capacitarlos moral y éticamente para aportar y servir a la sociedad, y en el desarrollo por competencias, partiendo de los conocimientos iniciales del soldado y potenciándolos para un óptimo desempeño operacional.

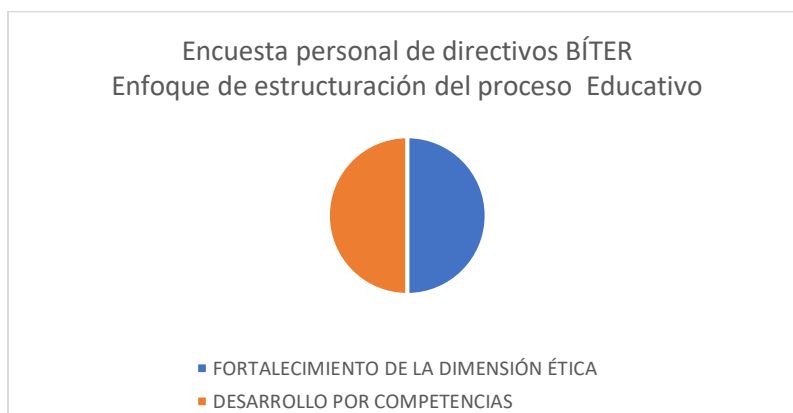


Figura A. Porcentajes de respuesta generada al interrogante respecto del Enfoque del proceso de estructuración de la maya curricular en el BÍTER2, por parte del personal de Directivos del BÍTER 2.

#### ***4.1.2. Estrategias empleadas en la gestión curricular y los procesos de enseñanza y aprendizaje.***

Al respecto de esta categoría, fueron practicadas un total de tres preguntas al personal de directivos (Ver anexo 2), en las cuales se indaga sobre las estrategias para el desarrollo del planeamiento y la gestión del programa curricular en el BÍTER 2, las limitaciones existentes para la implementación de estas y las consecuencias generadas por las limitaciones existentes para su aplicación.

Una vez sometidas las respuestas del personal de directivos al proceso de codificación y análisis, se pudo establecer con enfoque a la sexta pregunta tal y como se presenta en la Tabla 5, que para este personal el desarrollo del planeamiento del programa curricular en el BÍTER 2, se encuentra soportado en las directrices emitidas por el Comando de Educación y Doctrina a través de él Plan Educativo Institucional y las

directivas de instrucción y entrenamiento, en las cuales de acuerdo a la fase, el nivel o el curso a desarrollar, se encuentran delimitadas las áreas de instrucción, las materias, y de la misma forma la intensidad horaria, el tipo de instrucción y el espacio a emplear. Por ello el BÍTER 2 lo implementa desde la observación cabal de estas directrices (ver Anexo 17).

Tabla No 5.  
*presentación del análisis pregunta No 6(Encuesta Directivos BÍTER 2).*

Preguntas	Codificación	Respuesta
6. Describa, ¿Cuáles son las estrategias contempladas para el desarrollo del planeamiento y la gestión del programa curricular (programa de materias) en el BÍTER 2?, ¿De qué forma se hace?	Toda gira en torno al PEI, y a las directivas de instrucción emitidas por la CEDOC	Aprender haciendo es la principal estrategia, sobre ella planea la instrucción, toda gira en torno al PEI, y a las directivas de instrucción emitidas por la CEDOC
		El programa curricular, está basado en las directrices emitidas por la CEDOC, el Manual de Pedagogía Militar, las directivas de instrucción y entrenamiento y el PEI
	Planeamiento, implementación de la Maya curricular y evaluación.	Vienen impuestas por CEDOC, incluso la intensidad horaria se encuentra ya definida y planteada, toda vez que se ha buscado estandarizar los procesos de instrucción.
		Planeamiento detallado mediante preparaciones de instrucción, y revistas a la instrucción verificando paso a paso la gestión del programa curricular implementado mediante horarios de instrucción
	Horarios de Instrucción	Planeamiento, implementación de la Maya curricular y evaluación. Todo apegado a los lineamientos emitidos por la CEDOC, la BRIER y el Comando e BÍTER
		Se realiza considerando lo ordenado en el PEI y las directivas de instrucción, en las cuales se fijan previamente las áreas, las materias, las tareas y la intensidad horaria, que queda plasmado en los horarios de instrucción. De ahí se procede al Planeamiento- implantación de la Maya curricular -fase de evaluación
	La estructuración, es realizada por el personal de la CEDOC, BRIER, quienes han dispuesto consolidarlo en las directivas, el PEI y boletines, el BÍTER, solo se encarga de bajarlo de nivel e implementarlo en el tiempo correspondiente a cada fase de instrucción.	

*Nota.* Tabla 5. presentación respuestas al sexto interrogante en de la encuesta practicada al personal de directivos del BÍTER2, al respecto de las estrategias contempladas en el planeamiento del programa de gestión curricular.

Así mismo encuentran que como limitaciones para la implementación de estrategias para la gestión curricular, hay falta de disponibilidad de materiales, herramientas tecnológicas y audiovisuales, ayudas para la instrucción y adicional a esto, la capacitación brindada a los instructores permite vacíos para el desarrollo de la actividad docente, haciéndose necesario el fortalecimiento de estas disciplinas, trayendo consecuentemente

que se presente dificultad para el desarrollo de los procesos de instrucción en cabeza de los instructores del BÍTER, de la mano con la falta de atención comprensión por parte de los soldados. Esto es directamente proporcional tal y como se presenta en el análisis de respuestas del octavo interrogante, al desempeño en el área de operaciones y los resultados obtenidos. (Ver anexo 17)

#### ***4.1.3. Proceso de gestión curricular que se adelanta en el BÍTER 2.***

Considerando la importancia del desarrollo del proceso de gestión curricular en esta institución de formación, fueron practicados sobre este tema un total de cuatro interrogantes, con enfoque principal en las fases que se contemplan para la estructuración del proceso de gestión curricular en el BÍTER 2, los responsables de estructuración, supervisión y seguimiento de este proceso y el aporte de los resultados de estas etapas del proceso a la estructuración del nuevo currículo. (Ver anexo 2)

El personal de Directivos planteó, que para la estructuración del proceso de gestión curricular, se encuentran contempladas como fases: la definición de necesidades, las cuales surgen del tipo de programa a desarrollar, según el nivel, fase o curso que se desarrolla; el planeamiento, la estructuración del programa, en donde se establece las áreas de instrucción, las materias, la intensidad horaria, los espacios para la instrucción; el desarrollo del proceso, la evaluación y la estadística de la implementación. este proceso se encuentra soportado en las directrices emitidas por la CEDOC, quien así mismo es quien determina los funcionarios que deben realizar el seguimiento a la gestión curricular. Para ello el acompañamiento se realiza mediante revistas por parte de inspectores delegados, el Oficial de Instrucción y Entrenamiento y el comandante del Bítter, quien es el encargado del

trazar los lineamientos para el seguimiento internamente en la unidad de Instrucción. Esto permite que el seguimiento se realice de forma diaria. (Ver anexo 17)

Tal y como se propone en el análisis surgido de las respuestas al décimo primer interrogante (Ver anexo 17), todo este proceso de seguimiento permite la identificación de errores y falencias en las fases de la gestión y así motiva el esfuerzo hacia el planteamiento y proyección de medidas de acción correctiva, implementadas en los posteriores procesos de estructuración curricular, generando la mejora de los procesos. Esto es positivo pues involucra una política de mejoramiento continuo en el nivel del BÍTER 2.

Tabla No 6.

*presentación del análisis pregunta No 11(Encuesta Directivos BÍTER 2).*

Preguntas	Codificación	Interpretación
11. Describa ¿de qué forma considera usted que aporta la evaluación de metas y alcance de objetivos, al proceso de planeamiento y estructuración posterior del currículo?	Revisar los procesos  Identificar nuestras falencias  Corregir errores  Mejora de los procesos	Permite a través de la identificación de errores y falencias en los procesos, dirigir el esfuerzo hacia el planteamiento y proyección de medidas de acción correctiva, implementadas en los posteriores procesos de estructuración curricular, generando la mejora de los procesos. Esto es positivo pues involucra una política de mejoramiento continuo en el nivel del BÍTER.

*Nota.* Tabla 6. presentación análisis de la propuesta realizada por el personal de directivos del BÍTER2, aportes del proceso de evaluación al alcance de los objetivos del proceso de gestión curricular.

Por consiguiente, plantean los directivos, considerando que el proceso de gestión curricular en el BÍTER tiene como objetivo la capacitación del personal de la fuerza, el alcance contemplado para su implementación es de capacitar al soldado de forma integral a través de un excelente proceso de instrucción y entrenamiento generando con esto el

excelente desempeño durante su servicio y la optimización de los resultados en operaciones destinados al cumplimiento de la misión institucional. (Ver anexo 17)

#### ***4.1.4. Vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular y que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BÍTER 2.***

En el entorno a satisfacer las inquietudes que pueden rodear este tema, el investigador proyectó un total de seis preguntas al personal (Ver anexo 2), las cuales dieron cubrimiento a temas como: Las áreas y materias que se encuentran contempladas en el proceso curricular, la intensidad horaria y espacios dedicados al desarrollo de la instrucción, las deficiencias y debilidades existentes en el desarrollo del planeamiento y estructuración del proceso curricular, los vacíos pedagógicos que existen en el desarrollo de los procesos y sus consecuencias. Encontrando que los directivos contemplan que las áreas en este proceso de gestión curricular son: La técnica, la táctica, la humanística y la física, las cuales han sido previamente establecidas para la instrucción y el entrenamiento de todo el personal del Ejército Nacional.

Como se evidencia en el análisis de las respuestas al décimo cuarto interrogante (Ver Anexo 17), como parte fundamental para el desarrollo de las instrucciones en esta unidad del Ejército, la intensidad horaria y espacios de instrucción se encuentran establecidos por las directivas para la instrucción y entrenamiento emitidas por el Comando del Ejército a través de la CEDOC y están sujetos a cada uno de los diferentes cursos, fases y niveles de instrucción que se adelantan en el BÍTER 2, considerando que esto genera variación en las tareas y necesidades de tiempo y espacio para la capacitación.

Igualmente es de resaltar que el personal directivo del BÍTER 2, considera como deficiencias en el desarrollo del planteamiento y estructuración del proceso curricular, la

necesidad de recursos materiales en general, herramientas audiovisuales y tecnológicos, así como la existencia de instructores que no reúnen las condiciones de capacitación que garanticen su idoneidad, toda vez que no todo el personal muestra disposición y conocimiento para la instrucción pese a que todos adelanta el CPI. (Ver anexo 17)

Un segundo planteamiento que es asumido como una limitación y más allá de esto como un vacío pedagógico, es que existe poca disponibilidad del personal de instructores, lo que obliga a un mismo instructor a asumir varias áreas, siendo esto negativo; toda vez que no se puede garantizar que un mismo instructor tenga idoneidad en diferentes materias; sumando a esto que no todo el personal cuenta con el perfil y la idoneidad para ser instructor, todo lo cual trae consecuentemente la limitación para muchos procesos llevados a cabo para el desarrollo de las instrucciones, la capacitación de los soldados y así, disminución de la capacidad y desempeño en el área de operaciones.

#### ***4.1.5. Proceso de formación de formadores para el BÍTER 2.***

Considerando la fundamental importancia de esta categoría en el trabajo de investigación, fueron formuladas un total de ocho preguntas al personal directivos (Ver Anexo 2), atendiendo el hecho de que muchos de ellos hacen parte integral en el proceso de formación de instructores, ya sea como instructores o como líderes del proceso, encontrando como resultado las siguientes formulaciones:

El personal de instructores para su capacitación una vez han llegado trasladados a la unidad de instrucción y entrenamiento, deben adelantar el Curso de Preparación de Instructores el cual se lleva a cabo de forma virtual, posteriormente para continuidad a su preparación, asisten a diferentes capacitaciones y academias.

Igualmente manifiesta el personal directivo que curso contempla para su desarrollo, dar cubrimiento a las áreas de capacitación en temas tales como antecedentes históricos, justificación, modelo pedagógico, perfiles, competencias de formación, currículo, gestión académica, a través de los cuales busca satisfacer la necesidad de capacitación del personal de oficiales, suboficiales y soldados profesionales. Para ello los fundamentos teóricos contemplados para la estructuración del curso se encuentran contenidos en el Manual de Pedagogía Militar del Ejército, el Plan educativo institucional y la Doctrina Damasco junto con sus manuales fundamentales. (Ver anexo 17)

Otro aspecto que resaltan es que el organismo encargado de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación del instructor en el BÍTER 2 es el Comando de Educación y Doctrina y lo hace emitiendo instrucciones a las unidades subalternas como son la ESERT, la BRIER y el comandante del BÍTER2, quienes a su vez efectúan controles y emiten órdenes para el seguimiento.

Infortunadamente, de acuerdo con lo propuesto por el personal de directivos en las respuestas a los interrogantes diecisiete y dieciocho (Ver anexo2), se presentan como vacíos pedagógicos, la existencia de personal que no es idóneo para adelantar la capacitación, considerando que este personal obedece a diferentes niveles de educación, además de la falta de disposición para desempeñarse como instructor en algunos de los instructores. Igualmente, el tiempo asignado para el curso virtual es de tres semanas y suele ser muy corto, en el entendido que pueden requerirse más prácticas de con los instruidos. (Ver Anexo 17)

Los directivos plantean que el proceso de evaluación del proceso de formación de instructores se lleva a cabo sujeto a los lineamientos emitidos por la CEDOC; esta ha proyectado en el desarrollo del curso de preparación para instructores evaluaciones de

conocimientos que se llevan a cabo virtualmente, y también el desarrollo de prácticas, talleres y trabajos que permiten valorar el avance en el aprendizaje.

Otro aspecto para considerar en esta evaluación, son las encuestas realizadas al personal de instruidos, que vienen establecidas en el BÍTER 2, las cuales evalúan el nivel de desempeño de los instructores de forma posterior al curso. (Ver anexo 17)

#### ***4.2. Entrevista a los comandantes de las unidades que se encuentran en instrucción en el BÍTER No 2.***

Retomando lo propuesto en el Capítulo III, fue implementado el instrumento sujeto al modelo de entrevista, dirigido al personal de oficiales y suboficiales que se desempeñan actualmente como comandantes de las unidades comprometidas en actividades de instrucción. Para ello se hizo necesario, considerando las limitaciones existentes ante los protocolos de contingencia establecidos por el Gobierno Nacional por el COVID19, la realización de una “encuesta postal” (Valezuela & Florez, 2012) , dirigiendo la encuesta a los correos electrónicos de cada uno de ellos, para su diligenciamiento y posterior retorno. (Ver Anexo 3)

En ella el investigador busco satisfacer interrogantes desde la cosmovisión de estos comandantes, como parte del contexto y como observadores externos al proceso de instrucción de los Soldados, en lo respectivo a la categoría de “vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular y que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BITER 2” para la cual se realizó la formulación de seis preguntas y como segunda categoría “el proceso de formación de instructores en el BITER 2” para la cual fueron contempladas seis interrogantes. (Ver Anexo 3)



***4.2.1. Vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular y que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BITER 2.***

En los seis interrogantes propuestos para esta categoría, se contemplaron aspectos como: Las áreas de instrucción y materias determinadas en el proceso, la intensidad horaria para los espacios de instrucción, las deficiencias y fortalezas para el planeamiento del proceso de gestión, además de los vacíos pedagógicos y limitaciones en su desarrollo. (Ver Anexo 3)

Al respecto de esto, el personal de comandantes de las unidades manifestó que las áreas de instrucción sobre las cuales se encuentra implementado el proceso de gestión curricular para el desarrollo de la instrucción militar en el BITER2 , obedecen a las cuatro áreas de formación de todos los soldados, el área táctica, técnica, humanística y física. Igualmente, la intensidad horaria que se contempla en la estructuración del currículo y horarios de instrucción se encuentra previamente determinada por las directrices emitidas por el Comando de Educación y Doctrina, y esta obedece a las necesidades de tiempo en cada una de las áreas y materias. De la misma forma este planteamiento se sujeta a la Directiva de instrucción y entrenamiento. (Ver Anexo 18)

Este personal considera dentro de las deficiencias mas significativas para el desarrollo de los procesos de enseñanza del personal de soldados, que la falta de capacitación en el personal que diseña y estructura el programa de gestión incide notable y negativamente en la forma de llevar a cabo esta tarea. Así mismo el tiempo que se le dedica al desarrollo de esta actividad es muy corto, toda vez que se asume puntualmente lo establecido en las directivas, siendo esto consecuentemente negativo al momento de su implementación (Ver Anexo 18) .

Otras limitaciones propuestas por este personal es la evidente falta de capacitación en docencia del personal de instructores y consecuentemente se genera que, para la estructuración de los procesos, no sean consideradas estrategias, modelos educativos o instrumentos de mediación (Ver Anexo 18, Pregunta No 5). Igualmente, la carencia de recursos tanto para la estructuración como para el desarrollo del proceso y las instrucciones, afectan el desarrollo de los procesos.

Todo lo anterior, de acuerdo con lo manifestado por este personal, ocasiona el incumplimiento del objetivo general del proceso de enseñanza y aprendizaje propuesto para el BÍTER 2 siendo esto directamente proporcional al desarrollo de la actividad militar por parte del soldado y consecuentemente puede generar errores operacionales y la disminución de los resultados.

#### ***4.2.2. Proceso de formación del personal de instructores en el BÍTER 2.***

Tal y como se manifestó de forma inicial, el análisis del contexto de esta categoría, se determinó el planteamiento de seis interrogantes al personal de comandantes de unidades comprometidas en instrucción, enfocados a la descripción del proceso de formación de instructores, sus fortalezas y debilidades, responsabilidades en el liderazgo del proceso, factores y perfiles para la selección de instructores en esta unidad militar, fundamentos teóricos y filosóficos del proceso, intensidad horaria y su distribución durante el proceso de formación (Ver Anexo 3).

Una vez efectuado el análisis de las respuestas propuestas por el personal, se pudo entender que el personal de oficiales y Suboficiales trasladado al BÍTER2, debe adelantar el Curso de Preparación de Instructores, con el cual se pretende capacitarlos en las áreas de la docencia militar, para cumplir su tarea como instructores de las unidades, considerando que

es el Comando del Ejército quien determina trasladar el personal al BÍTER 2, bajo la observación de sus conocimientos y experiencia en el campo de las operaciones militares. Una vez llegados allí y habiendo desarrollado el curso antes mencionado, estos son asignados a los diferentes comités de instrucción.

Igualmente es necesario considerar de acuerdo con lo propuesto por el personal en este instrumento, que adicional al personal trasladado hay personal que es agregado de otras unidades al BITER 2 como instructores; al respecto de estos, para su selección no se tiene en cuenta un perfil determinado (Ver Anexo 18).

Proponen los comandantes que el Curso de Preparación de Instructores, es liderado y dirigido por la CEDOC. Este comando con su personal realiza el seguimiento a través del comandante del BÍTER 2 y los oficiales de instrucción, quienes responden por que el personal adelante el curso cabalmente. Este curso, observa como fundamento teórico el contenido en el Manual de Pedagogía Militar, que es el manual de formación de instructores, el cual asume para la capacitación docente el principio de "aprender haciendo". Así mismo el curso de formación de instructores tiene una duración de tres semanas.

Cabe resaltar que, de acuerdo con lo propuesto por estos comandantes, el personal de comandantes de unidades en instrucción no adelanta este curso, considerando que está destinado para el personal de instructores de los BÍTER 2, es por ello que ante el interrogante 11, formulado en el Anexo 18, el personal muestra desconocimiento de las áreas y estructuración del curso.

*Tabla No 7  
presentación tabla codificación pregunta No 11(Encuesta comandantes unidades en instrucción BÍTER 2).*

Preguntas	Codificación	Respuesta
-----------	--------------	-----------

11. De acuerdo con su conocimiento describa, ¿Cuál es el tiempo destinado a la formación de instructores para el BÍTER 2 y de qué forma se encuentra distribuido?	Tres semanas	No lo sé con exactitud, creo que el curso que ellos hacen dura tres semanas, creo que se encuentra dividido en áreas de capacitación, no lo sé con exactitud
	Instrucción	Creo que el curso dura tres semanas, y se adelanta virtualmente.
	para los instructores	El curso se adelanta de forma virtual y tiene una duración de tres semanas, desconozco como se divide, es para los instructores del BÍTER
		CREO QUE DURA TRES SEMANAS, Y SE HACE EN EL MISMO BÍTER, PARA TODOS LOS INSTRUCTORES INCLUSO LOS SLP
		no sé cómo se divide porque lo adelanta los instructores, se que dura tres semanas y se divide en niveles de instrucción.

*Nota.* Tabla 7. Respuestas presentadas por el personal de comandantes de unidades en instrucción respecto al tiempo destinado a la formación de instructores para el BÍTER 2 y de qué forma se encuentra distribuido.

Otro factor de incidencia en el proceso de formación, son las consideradas por este personal como limitaciones y vacíos del proceso de formación de instructores (Ver Anexo 18), toda vez que en el análisis de sus respuestas se puede concluir que los vacíos más representativos obedecen a la corta duración del curso, ya que consideran estos que tres semanas pueden ser insuficientes para la necesidad de conocimiento y practica del docente. Igualmente, el tiempo del que dispone el personal de instructores e insuficiente ya que se encuentran comprometidos en otras actividades, que les impide la total disposición para el curso.

#### **4.3. Encuesta Auto administrada al personal de instructores.**

La encuesta formulada al personal de instructores pertenecientes al BÍTER2 (Ver Anexo 4), de forma particular contemplo un gran porcentaje de las categorías, considerando que son estos (Los instructores) quienes participan de forma activa y continua en el desarrollo e implementación del proceso de gestión curricular, fungiendo como docentes de

la unidad militar. es por ello que obedeció a un total de veintiséis interrogantes, en los que se abarcaron: El proceso de gestión curricular que se adelanta en el BÍTER 2, los componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje, las estrategias pedagógicas empleadas en los procesos, y como categoría central, el proceso de formación de formadores para el BÍTER 2

#### ***4.3.1. Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje***

Los cuatro primeros interrogantes de la encuesta implementada al personal de instructores, hacen parte de la intención del investigador por realizar el análisis del contexto de esta categoría y para ello se buscó alimentar la investigación con la cosmovisión de los instructores con respecto al modelo educativo en el que se encuentra fundamentado el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER No 2, el origen y fundamento de los componentes filosóficos y teóricos de este proceso y la incidencia en los protagonistas del proceso de estos componentes (Ver Anexo 4).

Una vez consolidados los resultados del análisis practicado a estos interrogantes, se estableció que, en la opinión de los instructores, el fundamento del proceso de enseñanza y aprendizaje se enfoca en dos modelos principalmente; El modelo tradicional, y el modelo constructivista, sin embargo, las motivaciones expuestas, no obedecen a los conceptos de mencionados modelos, permitiendo presumir el desconocimiento al respecto de los modelos educativos. (Ver Anexo 19).

*Tabla No 8*

*presentación tabla codificación pregunta No 1(Encuesta a los instructores del BÍTER 2).*

<b>Preguntas</b>	<b>Codificación</b>	<b>Instructor</b>	<b>Respuesta</b>
1. De acuerdo con el enfoque, la metodología y la forma	Tradicional	INST1	Tradicional
	Manuales	INST2	Tradicional Recalca la disciplina militar y valores a fundamentar
	Constructivista	INST3	Tradicional.: por los manuales q están autorizados

como se evalúa la instrucción, ¿en qué modelo educativo considera usted que se encuentra fundamentado el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER No 2? En el ¿Modelo tradicional?, ¿conductista?, ¿constructivista? o ¿en que otro modelo? y ¿por qué?	Conductista	INST4	Constructivista por qué está más avanzado
	Reglas	INST5	Conductista y constructivista
	Doctrina	INST6	Constructivista por diseñan nuevos métodos de enseñanza
		INST7	Constructiva
		INST8	Muy buena
		INST9	Modelo tradicional
		INST10	Conductista: porque se basa en las reglas y entre otras cosas
		INST11	Se basa en el modelo tradicional. Ya que se mantiene una base de toda nuestra trayectoria como ejército en más de estos 200 años que llevamos de historia. Y también aplica un modelo moderno pues debido a los avances tecnológicos hemos evolucionado en diferentes áreas.
		INST12	Modelo tradicional que expone o expresa al aprendizaje
		INST13	En el modelo tradicional porque enseñan según la doctrina estipulada
	INST14	Es el modelo tradicional por que empleaban mejor los ejercicios	

*Nota.* Tabla 8. Respuestas presentadas por el personal de instructores, respecto al tipo de enfoque , metodología y forma de evaluación implementada en los procesos de enseñanza en el BÍTER 2, identificando un posible desconocimiento de los conceptos .

Igualmente resaltan como componentes filosóficos (principios y valores), el respeto, la tolerancia, la puntualidad, la disciplina, la responsabilidad, la cortesía militar, sin embargo, presentan otros conceptos más relacionados con aspectos éticos de la profesión militar como el acatamiento de las normas, la constitución entre otros.

Al respecto de los componentes teóricos del proceso, los instructores en su calidad de docentes en la instrucción militar manifiestan que se encuentran contenidos en la doctrina del ejército, consolidada en el Manual de Pedagogía Militar, la Doctrina Damasco y los manuales fundamentales todo lo cual hace parte de la Doctrina Militar del Ejército. (Ver Anexo 19)

Todos los anteriores inciden en los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje, principalmente en los instructores, considerando que estos principios participan de forma activa en el proceso de estructuración y desarrollo de la instrucción, toda vez que le dan el enfoque, la temática y el contenido. Igualmente, considerando que

son criterios comunes, permiten unificar la metodología de la instrucción. todo lo cual aporta el proceso de aprendizaje de los soldados. (Ver Anexo 19)

#### **4.3.2. Estrategias pedagógicas empleadas en los procesos de gestión curricular.**

Contemplando lo expuesto por Gamboa, Gracia, & Beltrán, 2018, quienes presentan las estrategias pedagógicas como las acciones llevadas a cabo por parte del docente destinadas a hacer más amable el proceso de aprendizaje de los alumnos, indicando que estas son las que integran los escenarios y actividades de formación que se desarrollan en los procesos de enseñanza y aprendizaje (p. 103); para el análisis de esta categoría desde la óptica de los instructores del BITER2, fueron contemplados un total de cuatro interrogantes enfocados en determinar la teoría o modelo en el que se soporta el proceso de gestión de la maya curricular en el BITER2, las estrategias contempladas para el desarrollo del planeamiento y la gestión del programa curricular, las limitaciones existentes para la aplicación de estrategias útiles y las consecuencias de estas limitaciones.

El personal de instructores soporta el proceso gestión y organización de la maya curricular en el BÍTER, principalmente en dos modelos, el modelo de desarrollo humano y el modelo de la practica educativa, sin embargo, en las respuestas no se evidencia una justificación acorde con estas teorías, permitiendo presumir desconocimiento. (Ver Anexo 19 )

*Tabla No 8  
presentación tabla codificación pregunta No 5(Encuesta personal de instructores BÍTER 2).*

<b>Preguntas</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Interpretación</b>
5. Considerando que la gestión curricular puede estar sustentada en diferentes modelos tal como: La práctica educativa, las competencias,	El desarrollo humano	El personal de instructores soporta el proceso gestión y organización de la maya curricular en el BITER2, principalmente en
	El proceso de gestión y organización esta soportado a raíz de los cambios que a tenido el país. Así mismo van surgiendo nuevos modelos	
	el desarrollo humano	
	El modelo de enseñanza aprender haciendo	
	La práctica educativa	

la adopción y uso de las Tics, el desarrollo humano, el fortalecimiento de la dimensión ética entre muchos otros. ¿En qué teoría o modelo considera usted que se encuentra soportado el proceso de gestión y organización de la maya curricular en el BÍTER ?	Desarrollo humano	dos modelos, el modelo de desarrollo humano y el modelo de la practica educativa, sin embargo, en las respuestas no se evidencia una justificación acorde con esta teorías, permitiendo presumir desconocimiento.
	Desarrollo humano	
	Práctica educativa	
	Si el fortalecimiento es el saber de la instrucción y todos tenemos derecho a una buena educación	
	Se basa más en la práctica educativa y el fortalecimiento de la dimensión ética	
	Para mí se encuentra soportado en el desarrollo humano y el fortalecimiento de la dimensión ética.	
	Desarrollos humanos y las prácticas educativas	
	En la práctica educativa toda la instrucción teórica se refleja en la práctica educativa	
Son la práctica		

*Nota.* Tabla 8. Respuestas presentadas por el personal de instructores del BÍTER2 respecto al modelo o teoría que soporta el proceso de gestión, la cual permite concluir el desconocimiento del tema .

Como estrategia resaltada, para el desarrollo del planeamiento de currículo, el personal de instructores propone el "aprender haciendo", que motiva al desarrollo de las prácticas como herramienta útil para el aprendizaje. Igualmente ajusta el proceso de planeamiento a las necesidades surgidas de la carencia de conocimiento por parte de los soldados. Sin embargo, en el análisis se puede evidenciar diversidad de criterios en los instructores y respuestas no ajustadas a lo requerido (Ver Anexo 19)

De la misma forma los instructores consideran como limitaciones para la implementación de estrategias útiles, tres aspectos a considerar : La falta de material, recursos técnicos y tecnológicos para el desarrollo del proceso, la falta de preparación y capacitación por parte de los instructores que se desempeñan en cada una de las áreas y la falta de personal , el cual es insuficiente para dar cobertura adecuadamente a la demanda de instrucción, manifestando que es debido a esto, que se generan dificultades en el desarrollo de la instrucción , atendiendo la imposibilidad para desplegar iniciativas que actúen como mediadoras, lo que consecuentemente ocasiona deficiencias en el desarrollo de las



actividades en el servicio por parte de los soldados y errores en la puesta en práctica de los contenidos.

#### ***4.3.3. Estrategias pedagógicas empleadas por los instructores del BÍTER 2.***

Fueron formuladas un total de quince preguntas al personal de instructores, con enfoque en el modelo de aprendizaje adoptado para la implementación de las deferentes estrategias pedagógicas en el proceso, sus fundamentos doctrinales, sus objetivos, la evolución de los resultados y su incidencia en la estructuración. (Ver Anexo 4)

Al respecto de esto el personal de Instructores del BÍTER2, manifestó que las estrategias para la enseñanza en la institución se encuentran enfocadas en dos modelos, el modelo tradicional, en el que todo el conocimiento y el desarrollo de la instrucción, gira al rededor del docente de quien mana la información, y el modelo constructivista atendiendo que el soldado a partir de la información suministrada procede a mediante la practica construir y cimentar el conocimiento (Ver Anexo 19).

Como estrategia pedagógica y didáctica, los instructores manifiestan que el enfoque de la instrucción está orientada a la ejecución, la cual involucra la instrucción en una metodología mixta entre la práctica y la teoría. Para ello se hace uso de áreas de instrucción con escenarios que asemejen las condiciones reales, permitiendo que las practicas se lleven a cabo en la interacción con el ambiente similar al ambiente en el que se desarrollan las operaciones. Igualmente, también se considera el desarrollo de instrucciones por fases que permiten que el conocimiento sea acumulativo y generan amabilidad en la comprensión de los soldados, haciendo uso también de herramientas didácticas que permitan mantener la atención.

Así mismo el personal de instructores plantea que las estrategias pedagógicas empleadas, se encuentran fundamentadas en el Curso de Preparación de Instructores, el cual retoma aspectos contemplados en el Manual de Pedagogía Militar, la directiva de instrucción y entrenamiento y la Doctrina Damasco, dentro de las cuales se reúne la Doctrina del Ejército. (Ver Anexo 19). Mencionadas estrategias buscan proporcionar al personal de soldados el conocimiento, garantizar el aprendizaje y la capacitación integral, que le permitan su desempeño en las actividades del servicio, mejorando sus competencias.

En el análisis realizado a las respuestas de los instructores, el investigador determina que son estos quienes llevan a cabo la evaluación de los resultados, mediante la valoración del personal de soldados, ya sea mediante la formulación de preguntas selectivas o mediante el desarrollo de evaluaciones escritas, orales, adelantadas al finalizar cada instrucción. otra forma en la que se lleva a cabo la valoración del aprendizaje es a través de las practicas grupales o individuales que se efectúan en las instrucciones, esto permite valorar el nivel de conocimiento. Los resultados de las evaluaciones de la instrucción y el aprendizaje de los soldados inciden de forma representativa, ya que luego de su análisis, generan aporte valiosas para la corrección de fallas y errores en la estructuración y planeamiento del currículo, horarios e instrucciones. Así mismo manifiestan los instructores que a través de estos, el instructor propende por la mejora o de ser necesario por el cambio de la metodología y pedagogía empleada en las instrucciones. (Ver Anexo 19)

#### ***4.3.4. Proceso de gestión curricular que se adelanta en el BÍTER 2.***

Con el fin de nutrir más la información respectiva a esta categoría de investigación, fueron considerados un total de tres interrogantes, con enfoque principal dirigido a las fases que se contemplan para la estructuración del proceso de gestión curricular en el BÍTER 2,

sus responsables, el proceso de supervisión y seguimiento de la gestión curricular y de qué forma se realiza, los aportes de la evaluación de metas y alcance de objetivos al proceso de planeamiento y estructuración posterior del currículo. (Ver Anexo 4)

Como resultado del análisis de las respuestas proyectadas por el personal de instructores, estos plantean que la estructuración del proceso de gestión curricular se desarrolla en cuatro fases consecutivas: El planeamiento, la organización, la implementación e instrucción y desarrollo del programa, y finalmente la evaluación. De acuerdo con lo manifiesto este proceso lo lleva a cabo el personal de instructores del BÍTER 2, el oficial de instrucción en cabeza del comandante del BÍTER. Así mismo el encargado en esta unidad de instrucción de llevar a cabo el seguimiento y la supervisión de la gestión curricular es el comandante del BÍTER 2, y lo hace por medio del oficial de instrucción y entrenamiento, los oficiales nombrados como inspectores de la instrucción, los Sargentos Instructores Líderes. todos los cuales adelantan revistas e inspecciones dirigidas a todas las áreas, desde el planeamiento de la instrucción hasta su desarrollo y evaluación.

No obstante, los resultados de la evaluación de los objetivos y metas del proceso de enseñanza permiten identificar los aspectos positivos y errores en el desarrollo de la instrucción. Estos resultados y su análisis aportan al proceso de planteamiento de estrategias para la mejoría del proceso por parte de los instructores, los motiva a la corrección de las deficiencias y así permite la mejora de la actividad de instrucción (Ver Anexo 19).

#### **4.3.5. *Proceso de formación de formadores para el BÍTER 2.***

Al respecto de esta área, respectiva a las particularidades del proceso de formación de instructores, fueron contempladas para el desarrollo de la encuesta un total del ocho interrogantes, siendo este el énfasis principal en este ejercicio investigativo. en estos fueron contemplados aspectos del contexto de este proceso tales como: El tipo de proceso llevado a cabo para la “formación de instructores” en el BÍTER 2, las fases de las que se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores, el proceso mediante el cual se lleva a cabo la selección del personal de los instructores, las responsabilidades para liderar y hacer seguimiento al proceso, el fundamento teórico en el cual se encuentra soportado el desarrollo y la gestión curricular para el proceso de formación de instructores, el tiempo destinado a la formación, los contenidos contemplados en el proceso, los vacíos y limitaciones existentes, así como sus consecuencias. (Ver Anexo 4).

Al respecto de estos interrogantes propuesto, una vez realizado el análisis de los resultados de la encuesta, se pudo establecer que el personal de instructores plantea que en el BÍTER 2 el proceso de formación de instructores, se lleva a cabo mediante el desarrollo del Curso de Preparación de Instructores el cual es adelantado por todo el personal de oficiales, Suboficiales y Soldados profesionales cuando llegan trasladados a la unidad, posteriormente el personal continua recibiendo capacitaciones.

Es de resaltar tal y como se manifiesta a continuación en la Tabla 9 que, pese a que todo el personal manifestó haber adelantado el Curso de Preparación de instructores, Las respuestas planteadas por el personal de instructores del BÍTER 2, al respecto de las fases o áreas que componen el proceso de formación de instructores, no permite identificar un criterio claro que permita satisfacer el interrogante. toda vez que el enfoque resaltado

obedece a una estrategia o técnica de instrucción, mostrando posible desconocimiento del contenido del curso (Ver Anexo 19)

*Tabla No 9*

*presentación tabla codificación pregunta No 19(Encuesta personal de instructores BÍTER 2).*

<b>Preguntas</b>	<b>Respuesta</b>
19. Explique, ¿de qué partes o fases se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores para el BÍTER.	No se
	Teórico práctico
	Se encuentra en una fase tradicional, pero q va cambiando con el proceso del ejercito
	Por conocedores de la materia
	2 fases
	El curso de CPI las preparaciones de instrucción
	Evaluador
	La instrucción viene de varios factores, pero lo más importante es q el instructor tenga claro los conocimientos y todos los derivados para dar una buena instrucción frente a sus soldados
	Buenas
	Se conforma de 2 fases una teórica y otra práctica
	Segunda fase
	X dos fases de instrucciones teórica y prácticas
	Administrativa teórica, practica.
Es como entrenamiento de segunda fase	

*Nota.* Tabla 8. Respuestas presentadas por el personal de instructores del BITER 2 respecto al fases se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores, las cuales permiten presumir el desconocimiento del tema.

De la misma forma el personal de instructores manifiesta que la gran mayoría del personal destinado para las actividades de instrucción, son trasladados a la unidad considerando su experiencia operacional y su experiencia militar, otros son agregados de las unidades al BÍTER 2, sin considerar su perfil, poniendo en claro que para desempeñarse como instructores el personal debe haber adelantado el Curso de Preparación de instructores. Igualmente presentan como integrante fundamental en el proceso de supervisión de las actividades de instrucción al Sargento Instructor Líder, el cual de acuerdo con lo propuesto se encuentra capacitado para direccionar las actividades de instrucción. (Ver Anexo 19)

Otro aspecto que resaltan es que las dependencias encargadas de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación para instructores en el bíter, de acuerdo con lo propuesto por los instructores, es el Comando del BÍTER 2, para lo cual emite directrices al Oficial de Instrucción y Entrenamiento. De la misma forma existen organismos superiores como el Comando de Educación y Doctrina y la BRIER, las cuales además de emitir directrices para el seguimiento, practican revistas al desarrollo del CPI.

Con respecto a los fundamentos teóricos del proceso que soporta la formación de instructores para el BÍTER 2, estos de acuerdo con lo manifiesto, se encuentran contenidos en el Manual de Pedagogía militar. Cabe resaltar que, también es considerado como fundamento teórico o de organización de este proceso la estrategia denominada "Aprender haciendo "(Ver Anexo 19).

Al indagar sobre los contenidos contemplados para el desarrollo del proceso de formación, podemos observar que las respuestas proporcionadas difieren en gran manera en los criterios y enfoques, permitiendo presumir el desconocimiento tal y como se evidencia en la tabla 10 presentada a continuación

*Tabla No 10  
presentación tabla codificación pregunta No 23 (Encuesta personal de instructores BÍTER 2).*

Preguntas	Respuesta
23. Describa, ¿Cuáles son la áreas y contenidos contemplados en el proceso de formación de instructores para el BÍTER?	Jurídica, operacionalmente, doctrina militar, dramática
	Personal idóneo con capacidad de enseñar
	Sobre maniobras militares
	Técnica táctica física y humanística
	Táctica, técnica, humanística, física
	2 años
	Área académica, y pedagogía para las instrucciones, expresión oral
	No tengo idea
	Buena actitud del personal
Ddhh y código penal militar	

Área de preparación humanística, física, técnica y de instrucción o vía
Los derechos humanos código penal, técnicas de instrucción, expresión oral
Áreas técnicas y tácticas
se contempla la pedagogía y técnicas de enseñanza

*Nota.* Tabla 10. Respuestas presentadas por el personal de instructores del BITER2 respecto a la áreas y contenidos contemplados en el proceso de formación de instructores.

Sin embargo, de acuerdo con lo observado en las respuestas de los instructores se resaltan las áreas de capacitación contempladas en este curso de instructores son: el área técnica, jurídica, táctica, humanística, física, pedagógica y en general las técnicas de enseñanza. las cuales se desarrollan en un tiempo de tres semanas. Actualmente se realiza de forma virtual. Posteriormente se continua con la preparación del personal mediante academias y tiempos de capacitación en instrucción.

Al respecto del proceso de seguimiento y evaluación de acuerdo con lo propuesto por los instructores, se lleva a cabo en el desarrollo de las materias por medio de trabajos, talleres y prácticas que los instruidos deben adelantar. al finalizar los contenidos son llevados a cabo exámenes virtuales, que permiten valorar el conocimiento. (Ver Anexo 19)

#### **4.4. Encuesta auto administrada al personal de soldados.**

Este instrumento se realizó mediante la práctica de diez interrogantes practicados al personal de soldados en instrucción, quienes pueden ser considerados como unos de los principales protagonistas del proceso de formación que se adelanta en el BÍTER 2. Estos interrogantes, contaron con enfoque principal la categoría planteada “Estrategias pedagógicas empleadas por los instructores del BÍTER 2” (Ver Anexo 5)

##### ***4.4.1. Estrategias pedagógicas empleadas por los instructores del BÍTER 2***

Los interrogantes planteados para esta categoría, contemplaron aspectos como la motivación que tienen los instructores para el desarrollo de la instrucción, la forma se

desarrollan las instrucciones, los métodos o estrategias empleadas, los métodos o técnicas para hacer más fácil la comprensión de los temas, los elementos son más empleados por los instructores, las mejores actividades y estrategias de mediación empleadas por los instructores y los procesos para la evaluación que se adelantan (Ver Anexo 5) .

Una vez realizado el análisis y la posterior interpretación de las respuestas, se estableció que el personal de soldados del BITER2 que se encuentran en instrucción consideran que la intención de los instructores para el desarrollo de la instrucción es transmitir los conocimientos, los principios y los valores, necesarios para obtener un excelente desempeño durante su servicio militar. Dentro de estos principios resaltan la disciplina, siendo una condición necesaria en el soldado.

Igualmente proponen que las instrucciones desarrolladas obedecen a las dos estrategias (Ver Anexo 20), las instrucciones teóricas, las practicas o las mixtas, las cuales se adoptan dependiendo el tipo de área de instrucción. Es usual que de forma inicial se realice la presentación del contenido de la tarea de forma teórica y posteriormente luego de la explicación, se desarrollan actividades prácticas. Se percibe por parte del personal de soldados que es una forma que facilita el aprendizaje.

Igualmente proponen que en el desarrollo de las instrucciones, se evidencia actividades de motivación adelantadas para atraer la atención del personal, adoptando dos tipos de presentación de los contenidos, el teórico a través de la exposición con apoyo de ayudas visuales como carteleras y vallas, además del empleo de elementos audiovisuales en algunos casos; el segundo método es la presentación de los contenidos de forma práctica, en donde se lleva al soldado a interactuar con la información, mediante el desarrollo de ejercicios y actividades. (Ver Anexo 20)



Los soldados evidencian que los instructores emplean elementos de mediación destinados a hacer más amable la comprensión de los temas, atendiendo que hay personal a los que les cuesta mayor dificultad asimilar algunos temas. Así, mediante la interacción con el entorno, se contemplan desde actividad física, hasta practicas tácticas, que simulan el ambiente operacional real. igualmente realizan retroalimentación a través de la formulación de preguntas en el transcurso de las instrucciones. esto hace más dinámico el aprendizaje.

De la misma forma se presenta la vinculación de estrategias por parte de los instructores que hacen uso de fusión de herramientas visuales, auditivas, textuales entre otras, además de vincular también las practicas, como pistas, entrenamientos etc. Las actividades practicas son llevadas a cabo de forma grupal, en donde los instructores motivan y permiten la participación de los soldados, así como la interacción con las herramientas. Las instrucciones prácticas, son las más usuales.

Cabe resaltar que los soldados presentan las actividades prácticas como estrategias que facilitan el aprendizaje, e igualmente destacan de ellas los ejercicios en las que se hace uso de estrategias de mimetismo, ya que permiten simular más la realidad de la actividad operacional, al igual que las actividades de interacción con los elementos, en las cuales se siente retados a desarrollar los ejercicios como lo es el caso del arme y desarme del fusil, que se lleva a cabo en repetidas ocasiones. (Ver Anexo 20)

Es evidente para el personal de Soldados que los encargados de proponer e implementar estrategias e iniciativas para hacer más amable el proceso de aprendizaje , son los oficiales, suboficiales y soldados profesionales, que se desempeñan como instructores, en el BÍTER 2, y para ello el personal de alumnos aprecia la puesta en práctica de instrucciones recreadas, mediante el empleo de medios audiovisuales , actividades lúdicas , juegos y practicas a nivel grupal , que permiten su participación.

Otro aspecto considerado es que las evaluaciones llevadas a cabo se practican usualmente al finalizar las instrucciones por los instructores y su finalidad es evidenciar la comprensión de la instrucción y el aprendizaje de los temas. Para ello se emplean evaluaciones escritas, pruebas orales mediante la formulación de preguntas aleatorias y selectivas o en otras oportunidades se lleva a cabo mediante ejercicios prácticos.

## Capítulo 5. Conclusiones

El desarrollo de las actividades de investigación llevadas a cabo sobre el proceso de gestión formativa y curricular en el BÍTER 2, ha permitido establecer de forma clara la notoria incidencia que tiene el proceso de formación de instructores que se adelanta en esta unidad de instrucción, y que se encuentra sujeto a las políticas y directrices de gestión curricular emitidas por el CEDOC, quien no solo determina las condiciones de modo tiempo y lugar en el cual se llevan a cabo los procesos educativos y de formación, sino más allá de eso, participa y controla externa e internamente, cada una de las actividades que se adelantan para tal fin.

La importancia de mencionado proceso de formación de formadores se hace evidente en los resultados generados una vez concluida la preparación de los instructores, considerando que a corto plazo este proceso determina la calidad del desarrollo de las actividades de instrucción en cada una de las áreas de preparación de los soldados, y a largo plazo, tal y como se evidencio en los análisis realizados a los instrumentos implementados, incide notoriamente en el comportamiento y el desempeño operacional de los soldados , en el desarrollo de las operaciones militares que adelanta el Ejército nacional.

Así las cosas, el investigador ha propuesto para el desarrollo de este quinto capítulo, presentar los principales hallazgos de la investigación, los resultados y el alcance de los objetivos, las limitaciones identificadas en los procesos de gestión curricular, tanto para la formación de formadores, como para la formación de soldados destinados a las operaciones, y consecuentemente algunas estrategias y recomendaciones propuestas por el investigador.

## **5.1 Principales hallazgos**

Con el fin de facilitar la apreciación de los principales hallazgos, el investigador determino su presentación sujeta a cada una de las categorías alrededor de las cuales giraron los instrumentos y en general el desarrollo del tercer y cuarto capítulo, considerando que los hallazgos propuestos a continuación, surgen directamente del análisis de los resultados provenientes de los instrumentos y técnicas de investigación aplicadas.

### ***5.1.1 Proceso de gestión curricular en el BÍTER 2.***

La observación del contexto general del proceso de gestión educativa y curricular en el BÍTER 2, permitió determinar que:

El proceso de gestión educativa y curricular que se adelantan en el BÍTER 2, se encuentra soportado en los lineamientos establecidos por el Comando de Educación y Doctrina, siendo esta la dependencia del Comando del Ejército, encargada de regular y parametrizar todos los procesos educativos de la institución. para ello emite boletines, directivas y manuales que consolidan todos los aspectos destinados a la orientación del proceso de gestión curricular, y que deben ser adoptados e implementados en las unidades de instrucción. Así las cosas, las unidades de instrucción y para este caso específico el BITER2, no es quien adelanta o estructura el currículo educativo o de instrucción para el personal de soldados, allí solo se establecen y se ejecutan las actividades necesarias para su implementación, en el entendido que es en estas unidades militares (los BITER) en donde se acopian la totalidad de elementos físicos, materiales y el talento humano destinado al desarrollo de la actividad docente.

Igualmente, el Comando de Educación y Doctrina, establece dependencias subalternas para el control de la ejecución de los procesos como son la BRIER o Brigada de

instrucción y entrenamiento, quien a su vez se constituye en un organismo de supervisión y control interno del proceso.

El proceso de gestión educativa en el BÍTER2 presenta traumatismos en su planeamiento e implantación, soportados en dos factores principalmente, el primero es la falta objetividad en la determinación del personal que llega trasladado a estas unides para desempeñarse como instructores, considerando que si bien es cierto, pueden cumplir con conocimientos surgidos de las operaciones militares, estos en su gran mayoría, no cuentan con la formación y la disposición necesaria para desempeñarse en el área de la docencia, igualmente la constante rotación del personal, la cual está sujeta a los traslados que determina por necesidad el Comando de la Fuerza , considerando que esto genera la no continuidad del personal que se especializa en las áreas de instrucción.

El segundo factor de gran incidencia es la falta de materiales y recursos tecnológicos y físicos para el desarrollo de las instrucciones, lo que disminuye la posibilidad hacer uso de estrategias de mediación útiles para el proceso de enseñanza y aprendizaje

### ***5.1.2 Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER2.***

Al respecto de los componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER2, se pudo establecer que:

Se hace evidente durante la práctica de los instrumentos, que gran parte del personal del BÍTER 2, directivos , instructores, y el personal instruido, no tiene claridad de la influencia de los componentes filosóficos en el desarrollo de la instrucción, toda vez que como se indicó inicialmente, en su gran mayoría estos son premisas generales de comportamiento y disciplina, que no determinan o presentan un enfoque puntualmente

educativo o pedagógico. Por otro lado al respecto de los componentes teóricos , estos contemplan los contenidos pertenecientes a cada una de las áreas de instrucción, es decir la humanística, táctica, técnica, física y logística, dejando de lado aspectos trascendentales para el desarrollo de la gestión curricular como son los modelos educativos y de gestión, métodos y estrategias para la gestión curricular y el aprendizaje, siendo estos, aspectos de fundamental importancia para la estructuración e implementación del sistema de gestión curricular.

### ***5.1.3. Estrategias pedagógicas empleadas por el personal de instructores en el BITER2.***

Se hizo evidente en las respuestas del personal de Directivos e instructores, que más allá de esta estrategia de una instrucción “Teórico Practica” o como se define en el Manual de pedagogía Militar, el “aprender haciendo”, no se consideran ni en la estructuración del currículo, ni en el desarrollo de las instrucciones otros elementos y estrategias de mediación, , que sean suficientes a fin de generar diversidad en las modalidades de interacción y mediación con el conocimiento, por parte del alumno. Siendo esta una condición fundamental para satisfacer las necesidades de aprendizaje dirigidas de los diferentes tipos de aprendizaje.

### ***5.1.4. Vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular en el BÍTER 2.***

Soportado en los productos obtenidos a partir de los instrumentos implementados en esta categoría, se pudo identificar que motivado en las determinaciones del Comando de la Fuerza el personal que integra las unidades de instrucción es susceptible de rotación y traslado a otras unidades, generando con ello falta de continuidad del personal de instructores y el personal que participa en la estructuración e implementación del currículo en esta unidad militar, lo cual incide de forma negativa en el desarrollo del proceso de enseñanza y

aprendizaje. Sumado a esto, es usual que el personal de oficiales y suboficiales que llega trasladado a esta unidad, no cuente con el perfil, la capacitación y las características para el desempeño docente, haciéndose necesario para ellos el adelantar el curso de preparación de instructores, el cual obedece un total de tres semanas, para posteriormente ser asignados a actividades de instrucción, sin embargo está claro que una vez se determina su traslado a otra unidad, la capacitación y la experiencia generalmente pasa a ser desaprovechada, en el entendido que su destinación no siempre es una unidad dedicada a la capacitación de soldados, y en el BIETER2 si se genera la ausencia de preparación, quedando a la espera de que el personal que es considerado para la unidad, llegue trasladado.

#### ***5.1.5. Proceso de Formación de instructores en el BÍTER 2***

Se hizo evidente que el BITER2 considera dentro de su estructura curricular la formación de instructores. Esta se adelanta principalmente en dos modalidades, una inicial el Curso de Preparación de instructores (CPI) que es implementada a todo el personal de oficiales, suboficiales y Soldados al momento de su llegada a la unidad, y con la cual se busca dotar al instructor de conocimientos respectivos a la práctica de las actividad docente o de instrucción que adelantara de forma posterior; y una segunda modalidad en la cual se encuentran contempladas, capacitaciones y seminarios que se llevan a cabo durante la estadía del personal en la Unidad.

Sin embargo, considerando lo expuesto por el personal de instructores, y el personal de directivos de la unidad, como producto del análisis de los instrumentos se pudo concluir que el tiempo destinado a la capacitación en el CPI y en los seminarios y capacitaciones, suele ser insuficiente para el desarrollo de estas actividades de formación, en el entendido que la actividad docente destinada a la formación, inmersa en el proceso de enseñanza y

aprendizaje se nutre de diversas disciplinas y técnicas las cuales requieren no solo de tiempo para su estudio sino de espacios suficientes de modo y lugar que permitan la práctica, a fin de potenciar el personal para la tarea a adelantar, lo cual consecuentemente genera falencias en el desarrollo de las actividades de instrucción e implementación de procesos de enseñanza y aprendizaje que adelantan los instructores.

Igualmente se puede identificar que motivado en la limitación del tiempo destinado para el desarrollo de la formación de los formadores y en general en la falta de capacitación del personal de oficiales, suboficiales y soldados profesionales, quienes usualmente son seleccionados por su desempeño y conocimiento en los contenidos de la profesión militar, mas no cuentan con un perfil estructurado en las áreas de la docencia, o capacitación para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendida, existe confusión y desconocimiento por parte del personal de instructores de las áreas y contenidos que integran estos cursos y capacitaciones para la formación, siendo esto directamente consecuente al desempeño del personal de instruidos durante su desempeño operacional

## **5.2 Correspondencia con los objetivos y respuesta a la pregunta de investigación.**

Con el fin de soportar el desarrollo y alcance realizado a los objetivos propuestos para la investigación, a continuación, se presentan las conclusiones obtenidas de mencionado proceso así:

En la intención de identificar la manera como la gestión curricular utilizada por los instructores del Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2, “Sinforoso Mutis Consuegra” afecta el proceso de enseñanza y aprendizaje del personal de soldados que se allí se capacitan, habiendo sido esta nuestra pregunta de investigación, el investigador a través de la implementación de los diferentes instrumentos de investigación,



permitió determinar, que es a partir del planeamiento , estructuración y puesta en escena de este proceso, que se establecen las condiciones para el desarrollo de las actividades de instrucción en cada una de las áreas de formación y capacitación del personal de soldados en el BÍTER 2 ; y que tal y como se mencionó de forma anterior, este proceso se encuentra soportado en los lineamientos y directrices emitidas por el Comando de Educación y Doctrina, siendo esta la dependencia destinada para la estructuración de la gestión curricular y para ejercer los controles internos y externos para su ejecución , evaluación y posterior reestructuración en el BÍTER 2, a partir de los resultados de la valoración de todo el proceso.

Igualmente, a partir de este proceso , una vez es asumido por el personal de Directivos e instructores del BÍTER 2 y posteriormente a su implementación en cada uno de los comités de instrucción, este proceso determina consecuentemente el desenvolvimiento y desempeño del personal de soldados en cada una de las áreas de preparación. Considerando que si bien es cierto el proceso educativo se lleva a cabo a partir de las competencias propias de cada uno de los soldados, la instrucción, capacita y potencia al soldado para el desarrollo coordinado y efectivo en el cumplimiento de las misiones en cada una de las diferentes operaciones que adelanta el Ejército Nacional. Así las cosas, se hace necesario propender a la transformación permanente de las condiciones y el contexto en el que desenvuelve.

Así mismo con la intención de reconocer los componentes filosóficos y teóricos que hacen parte de la metodología empleada por el personal de instructores militares en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BÍTER 2. Se pudo establecer a través de esta investigación, que los componentes filosóficos y teóricos en los que se

encuentran soportados los procesos educativos, se encuentran apoyados en las premisas fundamentales del Ejército, considerando en ellos, los valores, y virtudes que de acuerdo con lo propuesto hacen gala de todo el personal que integra la fuerza y los lineamientos considerados para el desarrollo de la instrucción y contemplados en la Doctrina Damasco, la cual es la doctrina que integra todos los manuales fundamentales y lineamientos del Ejército y en el manual de pedagogía militar, el cual tal y como su título lo menciona, recopila una serie de directrices útiles para aquellos miembros de la institución que se desempeñan en las áreas de la instrucción y capacitación de soldados y las Directivas de instrucción.

Igualmente identificaron las estrategias pedagógicas utilizadas por el personal de instructores militares en los procesos de gestión educativa y curricular que se adelanta en el BÍTER 2, evidenciando a través de la investigación que el personal de instructores , fundamenta el desarrollo de las acciones de pedagogía en el Manual de Pedagogía Militar del Ejército, el cual contempla la estrategia “Aprender Haciendo”, que lleva al instructor a fusionar la modalidad teórica en donde considera elementos para la mediación de los contenidos mediante el empleo de herramientas visuales y auditivas y la modalidad práctica , siendo esta la ejecución de tareas que amañera de kinestesia, permiten la praxis de los conocimientos recibidos, actuando como un refuerzo para la instrucción.

Considerando lo anterior, el desarrollo de las actividades de campo nos permitió igualmente establecer como estrategia pedagógica más efectivas empleada por el personal de instructores militares en los procesos de gestión educativa y curricular que se adelanta en el BÍTER 2, prácticas comunes en todos los instructores del BITER2, las cuales consideran la interacción entre el contenido transmitido mediante herramientas de mediación auditivas y visuales, y la implementación de estos contenidos en actividades prácticas, las cuales en

su gran mayoría son llevadas a cabo por medio de condiciones de simulación de ambientes reales, mediante el uso de elementos de mimetismo, prácticas en pistas de simulación, entre muchos otros, todo lo cual consecuentemente se constituye en actividad de refuerzo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como también de valoración de los resultados.

Considerando la intención de visibilizar los vacíos pedagógicos en el desarrollo de los procesos de gestión educativa y curricular que adelanta el personal de instructores del BITER2 , se hizo evidente en la observación de estos procesos a través de los instrumentos de investigación implementadas, que existen dos aspectos que generan estos vacíos en el desarrollo de la actividad de instrucción y capacitación en esta unidad militar. La primera es como ya se mencionó el alto índice de rotación del personal, afectando la continuidad de los instructores en esta unidad y de forma consecuente, generando que la unidad tenga que asumir nuevamente el proceso de capacitación del personal recién trasladado. El segundo aspecto es la gran limitación que existe al respecto de la disponibilidad y empleo de herramientas audiovisuales y en general de elementos materiales, los cuales son fundamentales para generar elementos y estrategias didácticas para la mediación del conocimiento.

### **5.3 Generación de nuevas ideas de investigación**

Alrededor de las conclusiones surgidas del proceso investigativo se han generado nuevas ideas de investigación considerando que, si bien es cierto, en este trabajo indago al respecto del proceso de gestión educativa y curricular en el BÍTER 2, su contexto, al igual que el proceso de gestión educativa para la formación de formadores, y su incidencia en la formación y capacitación de los soldados en esta unidad. Es conveniente de forma posterior propender al estudio y evaluación del diseño curricular de mencionado proceso de

formación, considerando las áreas, y disciplinas allí contempladas, con el fin de generar cambios para que al ser llevado a la práctica docente estos contenidos, optimicen y potencien la labor de instructor, y consecuentemente generen la transformación de las condiciones de enseñanza y aprendizaje en esta unidad BÍTER 2

### **5.5 Limitantes de la investigación**

Para el desarrollo del proceso investigativo llevado a cabo con el fin de analizar la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de Instrucción, Entrenamiento y rentrenamiento 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad, el equipo investigador se hizo susceptible de dos situaciones principales, que se constituyeron en limitantes para la implementación principalmente de las actividades de campo:

Los efectos generados por la pandemia global de COVID 19 y consecuentemente las medidas de contingencia instauradas por el Gobierno de Colombia , durante el año 2020 y el primer semestre de 20201, afectaron de forma notable los desplazamientos del equipo investigador , así como el ingreso a las unidades militares, para el desarrollo de trabajos de campo y las prácticas de los instrumentos, ocasionando demoras y traumatismos para la consolidación de los resultados de los procesos.

Como segunda limitante, fue considerada, la restricción para el acceso para la consulta de la información y del personal proveniente de la unidad militar, en el entendido que una gran parte de esta, es de carácter reservado, por tal motivo no es posible realizar consultas o acceder a ella, sin embargo, pese a esta condición, se hizo posible acceder de forma condicionada, solicitando los permisos y autorizaciones para llevar a cabo algunas prácticas con las que se consolido gran parte de los antecedentes e instrumentos.

## 5.6 Recomendaciones

En consideración a los principales hallazgos determinados por el investigador en el proceso de gestión educativa y curricular que se adelanta en el BITER2 y considerando que estos inciden negativamente en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en esta unidad para la formación de soldados, siendo este hallazgo una condición que satisface el quinto objetivo de la investigación. Se hace necesario que el CEDOC, como dependencia encargada de la estructuración y generación de este proceso para el BÍTER 2, considere la adopción de estrategias a nivel administrativo y operacional que una vez elevadas al Comando del Ejército, permitan fortalecer aspectos tales como:

Fortalecimiento de los contenidos y las áreas contempladas en el curso de preparación de instructores, atendiendo la necesidad de destinar una mayor extensión de tiempo destinado a la capacitación y las practicas por parte del personal de Oficiales y Suboficiales, además de asumir de forma más profunda el apoyo de los contenidos existentes en las disciplinas a fines a los procesos de enseñanza y aprendizaje, tales como la pedagogía, la didáctica y en general los procesos de gestión curricular.

Llevar a cabo la capacitación del personal oficiales, suboficiales y soldados profesionales, de forma previa a la destinación a las unidades de instrucción, propendiendo a la generación de perfiles cuyas características físicas y académicas, satisfagan la necesidad alrededor de la instrucción. Considerando al momento de la rotación de este personal que por encontrarse capacitados y sujetos a la experiencia estos deberán ser reubicados en otras unidades de instrucción, a fin de no subestimar los resultados del proceso de formación de formadores y más allá de ello la experiencia obtenida en la praxis de las actividades de capacitación de soldados.

## Referencias

- Abreu, A., Barrera, J. A., & Taymi, B. W. (2018). El proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudios lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Mendive, Revista de Educación*, 16(4), 610-623.
- Albornoz, R. L., Eduardo, F. O., & Betancour, P. C. (2020). *Práctica pedagógica en el Ejército Nacional de Colombia: reflexiones en torno a la formación, la gestión educativa y la investigación*. Bogotá: ESMIC Selle editorial .
- Alzate, O. F., & Castañeda, P. J. (2020). Mediación pedagógica: Clave de una educación humanizante y transformadora. Una mirada desde la estética y la comunicación. *Revista Electrónica Educare*, 411-424.
- Benavides, T. M. (2019). La importancia de la gestión curricular universitaria en programas a distancia, estudio institución de educación superior. *In crescendo, Vol 10*, 34.
- Camargo, M., Calvo, G., & Franco, M. (2016). Las necesidades de formación permanente del docente . *Educación y Educadores Volumen 7* , 79-112.
- Casarini, M. (2013). *Teoría y Diseño Curricular tercera edición*. Mexico: Tirillas S.A.
- Chavez, S. M. (2018). Tesis de grado acerca a la obtención del título de Magister en Ciencias de la Educación, en especialización de Administración Educativa. 97.
- Comando de Educación y Doctrina del Ejército . (22 de 12 de 2020). Directiva 0000207 del 22 de Diciembre de 2020. *Lineamientos Para el Desarrollo de la Instrucción y Entrenamiento del personal de Ejército Nacional* . Bogotá, Cundinamarca, Colombia : Ejército Nacional .
- Comando de Educación y Doctrina del Ejército Nacional. (22 de Noviembre de 2016). Directiva lineamientos para la primera fase de instrucción . *Directiva permanente No 01039 del 2016* . Bogotá, Colombia .
- Constitución Política de Colombia*. (1991). Obtenido de Bitajor.com: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-7/capitulo-7/articulo-217>
- Departamento de Educación Militar . (2016). Lineamientos para la primera fase de instrucción, para soldados en prestación de su servicio militar. *Directiva permanente 01039*. Bogotá, Colombia.
- Departamento de Educación Militar del Ejército Nacional . (21 de 03 de 2019). Directiva Permanente No 00003/2019. *Estandares para el proceso de selección de profesores en instructores militares de las diferentes escuelas y Batallones de Instrucción, Entrenamiento y reentrenamiento del sistema Educativo del Ejército Nacional* . Bogotá, Cundinamarca , Colombia .

- Diaz, V. M. (2019). ¿Que es eso que se llama pedagogía? *Pedagogía y Saberes No 50 Universidad Pedagogica Nacional* , 11-28.
- Ejercito Nacional. (22 de Noviembre de 2016). Directiva Funcionamiento BRIER. *Directiva Permanente 01085*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Departamento de Educacio Militar.
- Ejercitó Nacional de Colombia . (22 de Noviembre de 2016). Directiva Funcionamiento BITER . *Directiva Permanente No 01086, Por la cual se emiten lineamientos para el fucionamiento de los Batallones de Instrucción , Entrenamiento y Reentrenaminto del Ejército*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia : Departamento de Educacion Militar.
- Ejército Nacional de Colombia. (2018). Documentos Rectores Institución Universitaria Comando de Educación y Doctrina (CEDOC). *III. Proyecto Educativo institucional de la institución Universitaria CEDOC, de Regimen Especial*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Comando de Educacion y Doctrina del Ejercito Nacional.
- Escobedo, S. C., & Arteaga, V. E. (2016). El proceso de enseñanza- aprendizaje de los métodos de investigación social en un contexto de vulnerabilidad económica social y cultural . *Prisma Social , revista de las ciencias sociales* , 278-321.
- Escuela de Entrenamiento y Reentrenamiento Tactico. (2020). *Proyecto Educativo del Curso "Curso Preparador de instructores Virtual"*. Bogotá: ESERT "Escuela de Entrenamiento y Reentrenamiento Táctico".
- Espinosa, R., Gaeta, J., Pazos, R., & Esperza, M. (2015). Gestión educativa y d competencias para ser un profesor incluyente en el siglo XX! *Revista de docencia e investigacion Educativa* , 9-23.
- Fajardo, S. (2016). La emergencia de la pedagogía militar en Colombia a mediados del siglo XX: apuntes para su comprensión. *Praxis & Saber Vol 8 (17)*, 49-65.
- Freitas, V., & Olta, G. (2015). Una taxonomia de los factores clave del exito en la implementación de sistema de gstiosn del conocimiento en las isntituciones de educación. *GECONTEC: revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 69-86.
- Gamboa, M. C., Gracia, Y., & Beltran, M. (2018). Estrategias Pedagógicas y Didácticas Para El Desarrollo de las inteligencias Multiples y el Aprendizaje Autonomo. *Revista de investigaciones de la UNAD Bogotá*, 101-127.
- Garcia, J., Cerdas, V., & Torres, N. (2018). Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Revista Electrónica Educare*, 225-252.

- Germanico, G. L., Teneda, G. V., & Narváez, R. M. (2019). La Formación Militar Desde El Enfoque por Competencias ; Caso tecnología superior en ciencias militares. *Revista de Ciencias de seguridad y Defensa , Volumen IV, No 8*, 107-114.
- Giraldo, G. E., Florez, S., & Cadavid, A. M. (2015). Enfoques curriculares: orientaciones y perspectivas en las propuestas de formación de maestros y maestras. *Revista educación y pedagogía*, 17.
- Gonzales, H. (2014). Diseño De Un Proceso De Seguimiento Académico De La Evaluación De Los Estudiantes De Educación Básica Secundaria De La Iem Juan XXIII De Facatativá Para Evidenciar El Desarrollo Del Conocimiento Matemático. (págs. 1-137). UNIVERSIDAD LIBRE, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CENTRO DE INVESTIGACIONES. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8635/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20PROCESO%20DE%20SEGUIMIENTO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1>.
- Gonzales, O., & Sergio, M. (2016). *Procesos de Formación Docente. Entre Modelos y Prácticas Docentes* . Mexico: Red Durango de Investigadores Educativos A. C. .
- Guerra, P., & Montenegro, H. (2017). Conocimiento pedagógico: Explorando nuevas aproximaciones. *Educação e Pesquisa*, 663-680.
- Guzmán, Y., Moreno, S., & Lima, N. (2015 ). Las competencias disciplinares, educativas y socioafectivas en el perfil docente universitario. *ReiDoCrea: Revista Electronica de investigacion y docencia recreativa. Vol 4*, 228-244.
- Hernandez, E., Rojas, J., & Gallo, R. (2019). La práctica docente y su evaluación. Estrategia para la mejora continua en los procesos de acreditación en alta calidad. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación: RIDI. Vol 10, No 1* , 72-92.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)* . Mexico : Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Jefatura de Educación y Doctrina del Ejército Nacional . (2005). *Manual de Pedagogía Militar*. Bogotá: Imprenta Militar, Ejército de Colombia.
- Manzo, A. (2019). El programa de formación permanente de docentes (pnfp): Una política de formación de docentes continua. *Hologramática, Revista Académica de la Facultad de Ciencias Sociales* , 99-114.
- Martin, P. (2019). El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de Magisterio y Psicopedagogía. *Perfiles Educativos* , 65-81.
- Ministerio de Defensa Nacional, R. d. (2008). *PESE, Plan Estratégico del Sistema Educativo de la Fuerzas Armadas 2007-2019* . Bogotá: Pro- Offset Editorial S.A.



- Moliner, G. J. (2019). Ética y liderazgo en el entorno 2035. En C. S. Nacion, *Cómo preparar el liderazgo* (págs. 161-186). España : Instituto Español de estudios Estratégicos .
- Monereo, C., Pozo, J., & Castello, M. (2001). La Enseñanza de Estrategias de Aprendizaje En el Contexto Escolar. En C. Coll, J. Palacios, & A. Marchesi, *Desarrollo Psicologico y Educacion* (págs. 211-258). Madrid: Alianza.
- Morales, G., Reza, L., Galindo, S., & Rizzo, P. (2019). ¿Quen significa "Fundamentos Filosoficos" de un modelos eduactivo de calidad? *Revista Ciencia UNEMI Vol 12, No 31* , 116-127.
- Morales, M. E. (2020). Lineamientos Para la Gestion Curricular. *Fundacion Universitaria de Ciencias para la Salud, FUCS* , 36.
- Moreno, A. M. (15 de Noviembre de 2016). Pertinencia de los enfoques por competencias en los espacios de formación general en la universidad. *Conference Paper · November 2016* (pág. 17). Peru : Pontifical Catholic University of Peru.
- Moreno, M. T. (2015). Gestión curricular por competencias y docencia universitaria. *En Blanco y Negro*, 6, 12.
- Pachas, A. C., & Mora, S. R. (2017). El Programa de Entrenamiento Físico- Militar y el Rendimiento de los Cadetes de IV año de la Escuela Militar de Chorrillos Periodo 2013-2016. Lima, Peru : Universidad Nacional de Educacion, Escuela de Psgrado .
- Pereira, Z. (02 de 06 de 2011). Los diseños de método mixto en la investigacion en educacion : una experiencia concreta . Heredia, Costa Rica .
- Ramos, L. (2019). Revista Vol 8 No 11. Formación y competencias docentes, currículo y aprendizaje. *Boletin Redipe*, 18-22.
- Real Academia Española , Asociacion de Academias de la Lengua Española . (2019). *DLE*. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española : <https://dle.rae.es/modelo>
- Rojas, G. P. (2017). Doctrina Damasco: eje articulador de la segunda gran reforma del Ejército Nacional de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 95.
- Rolón, V. (09 de Junio de 2016). Enfoques curriculares en la educación superior. *ACADEMO revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, Vol 3, 3(1).
- Salazar, M., rodriguez, O., & Salazar, D. (2019). La implementación de las estrategias curriculares en la formación de profesionales de Ciencias Pedagógicas. *Didasc@lia: Didáctica y Educación Vol 9* , 225-242.
- Salinas, J. (2015). La Investigación Ante los Desafios De Los Escenarios de Aprendizaje Futuros. *Revista de la Educacion A Distancia* , 23.

- Sanchez, J., & Veloz, J. (2017). La gestion educativa: Un estudio desde las competencias del personal directivo . *Dialógica: revista multidisciplinaria, ISSN 1690-8961, Vol. 14, N° 2*, 98-117.
- Sandoval, L. E., & Otalora, M. C. (2015). Desarrollo corporal y liderazgo en el proceso de formación militar. *Revista Científica General José María Córdova*, 33-53.
- Santos, G. M. (1996). Evaluar Es Comprender. de la Concepción Técnica a la Dimensión Crítica. *Investigacion en la Escuela* , 3-11.
- Schunk, D. H. (2012). *Teorías del Aprendizaje, una perspectiva educativa, (Sexta Edicion)* . Mexico: Pearson Educación.
- Sunza, S. (2019). Desarrollo de competencias para la orientación educativa, en la formación inicial de los profesores. *Educación y Educadores*, 3-21.
- Toro, S. D., & Bedón, B. a. (2016). Metodología que aplican los docentes en las asignaturas de formación militar, de la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" y su incidencia en el rendimiento academico. *EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires*.
- Valezuela, J. R., & Florez, M. (2012). *Fundamentos de Investigacion Educativa (Volumen 2)*. Monterrey: Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.

## Anexos

### Anexo 1. Consentimiento

#### Anexo 1

#### Consentimiento aprobado por el Comandante del BITER 2

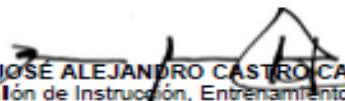


#### CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Versión 1.0

Yo, Teniente Coronel **JOSÉ ALEJANDRO CASTRO CARDOZO**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía **98.537.273**, domiciliado (a) en la ciudad de Medellín Antioquia, en mi calidad de Comandante del Batallón de Instrucción, entrenamiento y Reentrenamiento No 2 "Sinforoso Mutis Consuegra", autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea al Teniente Coronel **CESAR AUGUSTO SANDOVAL RUBIANO** con documento de identificación: **79.791.336** en su calidad de alumno de la Maestría en Educación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Encuesta autoadministrada para el personal de soldados, encuesta autoadministrada al personal de instructores, encuesta autoadministrada al personal de comandantes de unidades en entrenamiento, entrevista semiestructurada para el personal de directivos y observación de documentos, como fuente de información para su trabajo de investigación titulado: "Análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y reentrenamiento No 2 "Sinforoso Mutis Consuegra", en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad; cuyo objetivo es: Identificar de qué manera influye el proceso de gestión curricular del BÍTER 2 en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.

Se firma en la ciudad de Barranquilla a los 26 días el mes de marzo de 2021.

Atentamente,

  
Teniente coronel **JOSÉ ALEJANDRO CASTRO CARDOZO**  
Comandante Batallón de Instrucción, Entrenamiento y reentrenamiento No 2.

## Anexo 2

### Modelo Encuesta Autoadministrada comandante BITER2 y Directivos

#### ENCUESTA AUTO ADMINISTRADA CON FINES ACADÉMICOS.

Proceso de Gestión Curricular

#### Directivos (comandante BÍTER, Ejecutivo, S3, S7)

Cordial Saludo, mediante este documento, le estamos invitando a participar en el proyecto Análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y rentrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.

La información y resultados recolectados aquí son de carácter confidencial, y estos únicamente serán accedidos por el personal que adelanta la investigación. La presente encuesta autoadministrada tiene una duración aproximada de 25 minutos, en los que usted deberá dar respuesta a cada una de las preguntas que han sido planteadas.

A continuación, usted deberá dar respuesta a algunos interrogantes respectivos a su desempeño en la institución, a fin de ubicar su posición y función dentro de la organización BITER 2.

Unidad Táctica a la que pertenece

Grado	:	_____
Edad	:	_____
Cargo que ocupa	:	_____
Área de instrucción	:	_____
Tiempo en la institución	:	_____

Gracias por haber dado respuesta a los interrogantes iniciales. a continuación, usted deberá dar respuesta a las preguntas derivadas de los procesos de gestión educativa y curricular que adelanta el BITER 2, en su misionalidad de llevar a cabo el entrenamiento y reentrenamiento del personal de la fuerza.

1. De acuerdo con el enfoque, la metodología y la forma como se evalúa la instrucción, ¿En qué modelo educativo considera usted que se encuentra fundamentado el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER No 2? En el ¿Modelo tradicional?, ¿conductista?, ¿constructivista? o ¿en que otro modelo? y ¿por qué?
2. Describa ¿cuáles son los componentes filosóficos (principios, valores, conceptos, preceptos, etc.) que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER 2?
3. ¿Describa de donde surgen los componentes teóricos que fundamentan la instrucción militar en el BÍTER 2?, ¿En dónde se encuentran contenidos?, ¿cuáles son cuales son estos?

4. Describa ¿De qué forma los componentes teóricos y filosóficos inciden en los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER 2? (Soldados, Instructores, Directivos).
5. Considerando que la gestión curricular puede estar sustentada en diferentes modelos tal como: La práctica educativa, las competencias, la adopción y uso de las Tics, el desarrollo humano, el fortalecimiento de la dimensión ética entre muchos otros. ¿En qué teoría o modelo considera usted que se encuentra soportado el proceso de gestión y organización de la maya curricular en el BITER 2?
6. Describa, ¿cuáles son las estrategias contempladas para el desarrollo del planeamiento y la gestión del programa curricular (programa de materias) en el BITER2?, ¿De qué forma se hace?
7. Describa ¿cuáles considera usted que son las limitaciones existentes, para la implementación de las estrategias para la gestión curricular que adelanta el BÍTER 2?
8. Explique, ¿cuáles considera usted que son consecuencias generadas por las limitaciones en aplicación de las estrategias, para la gestión curricular en el BÍTER 2?
9. Explique ¿cuáles son las fases que se contemplan para la estructuración del proceso de gestión curricular en el BÍTER 2 y quienes la llevan a cabo?
10. Explique, ¿Quién es el encargado en el BÍTER 2 de llevar a cabo el proceso de supervisión y seguimiento, de la gestión curricular y de qué forma lo realiza?
11. Describa ¿de qué forma considera usted que aporta la evaluación de metas y alcance de objetivos, al proceso de planeamiento y estructuración posterior del currículo?
12. Explique, ¿cuál es el alcance fijado para la implementación del modelo de gestión curricular adoptado en el BITER2?
13. Describa, ¿cuáles son las áreas y materias, que se encuentran contempladas en el proceso curricular para la instrucción militar que adelanta el BITER 2?
14. Explique, ¿cuál es el proceso por el cual se determina la intensidad horaria y espacios dedicados al desarrollo de la instrucción en cada una de las áreas de instrucción militar?
15. Describa, ¿cuáles considera usted que pueden ser las deficiencias existentes en el desarrollo del planeamiento y estructuración del proceso curricular en el BITER2, que se adelanta cada año?

16. Describa, ¿cuáles considera usted que son las debilidades en el proceso de gestión curricular que adelanta el BITER y explique cuáles considera usted que son las motivaciones?
17. Describa, ¿cuáles son los vacíos pedagógicos que existen en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se adelantan en el BITER 2?
18. Explique desde su apreciación ¿cuáles han sido las consecuencias que conllevan las limitaciones y vacíos pedagógicos existentes en el desarrollo de los procesos educativos en el BITER 2?
19. Describa, ¿cuál es el proceso llevado a cabo para la **“Formación De Instructores”** en el BITER2?
20. Explique, ¿de qué partes o fases se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores para el BITER2.
21. Describa, ¿cuál es el proceso mediante el cual se lleva a cabo la selección del personal de los instructores para el BITER 2?, ¿qué perfil debe cumplir este personal?
22. Describa, ¿cuál es el organismo, unidad o dependencia, encargada de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación de instructores para el BITER 2?
23. Explique, ¿cuál es el fundamento teórico en el cual se encuentra soportado el desarrollo y la gestión curricular para el proceso de formación de instructores para el BITER 2?
24. Describa, ¿cuáles son las áreas y contenidos contemplados en el proceso de formación de instructores para el BITER 2?
25. Describa, ¿cuáles considera usted que son los vacíos y limitaciones existentes en el proceso de formación de instructores para el BITER 2, y que consecuencias trae esto?
26. Describa, ¿cuál es el proceso de evaluación y seguimiento llevado a cabo al proceso de formación de instructores en el BITER?

Muchas Gracias por su aporte.

### Anexo 3

#### Encuesta Autoadministrada personal de comandantes de Unidades en Instrucción.

#### ENCUESTA SEMI ESTRUCTURADA FINES ACADÉMICOS.

##### Vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular en el BITER 2 Comandantes de Unidades en instrucción

Cordial Saludo, mediante este documento, le estamos invitando a participar en el proyecto Análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y retrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.

La información y resultados recolectados aquí son de carácter confidencial, y estos únicamente serán accedidos por el personal que adelanta la investigación. La presente encuesta auto regulada tiene una duración aproximada de 25 minutos, en los que usted deberá dar respuesta a cada una de las preguntas que han sido planteadas.

A continuación, usted deberá dar respuesta a algunos interrogantes respectivos a su desempeño en la institución, a fin de ubicar su posición y función dentro de la organización BITER 2.

Unidad Táctica a la que pertenece

Grado	:	_____
Edad	:	_____
Cargo que ocupa	:	_____
Área de instrucción	:	_____
Tiempo en la institución	:	_____

Gracias por haber dado respuesta a los interrogantes iniciales. a continuación, usted deberá dar respuesta a las preguntas derivadas al respecto de los vacíos pedagógicos existentes en la gestión curricular y que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BITER 2.

1. Describa ¿cuáles son las áreas de instrucción y materias, que se encuentran contempladas en el proceso curricular para la instrucción militar que adelanta el BITER 2?
2. Explique ¿cuál es el proceso por el cual se determina la intensidad horaria y espacios dedicados al desarrollo de la instrucción, en cada una de las áreas de instrucción militar?
3. Describa ¿cuáles considera usted que pueden ser las deficiencias existentes en el planeamiento y estructuración del proceso curricular en el BITER2 que se adelanta cada año?

4. Describa ¿cuáles considera usted que son los vacíos pedagógicos que existen en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se adelantan en el BITER 2?
5. Describa ¿de qué forma considera usted que intervienen, el planteamiento de modelos, los métodos pedagógicos, las estrategias pedagógicas en la estructuración de la maya curricular (programa de materias ) en el BÍTER 2 , para hacer más amable el proceso de comprensión?
6. Explique desde su apreciación ¿cuáles han sido las consecuencias que conllevan las limitaciones y los vacíos pedagógicos existentes en el desarrollo de los procesos educativos en el BITER 2?
7. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿cuál es el proceso llevado a cabo para la “**formación de instructores**” en el BITER2?
8. Describa, ¿cuál es el proceso mediante el cual se lleva a cabo la selección del personal de los instructores para el BÍTER 2?, ¿Qué perfil debe cumplir este personal?
9. De acuerdo con su conocimiento describa, ¿cuál es el organismo, unidad o dependencia, encargada de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación de instructores para el BITER 2?
10. En su concepto, ¿cuál es el fundamento teórico en el cual se encuentra soportado el desarrollo y la gestión curricular para el proceso de formación de instructores para el BITER 2?
11. De acuerdo con su conocimiento describa, ¿cuál es el tiempo destinado a la formación de instructores para el BÍTER 2 y de qué forma se encuentra distribuido?
12. Describa, ¿cuáles considera usted que son los vacíos y limitaciones existentes en el proceso de formación de instructores para el BÍTER 2 y que consecuencias trae esto?

Muchas Gracias por su aporte.



## Anexo 4

### Modelo Encuesta Autoadministrada Instructores.

#### ENCUESTA AUTOADMINISTRADA CON FINES ACADÉMICOS.

##### **Instructores**

Cordial Saludo, mediante este documento, le estamos invitando a participar en el proyecto Análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y rentrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.

La información y resultados recolectados aquí son de carácter confidencial, y estos únicamente serán accedidos por el personal que adelanta la investigación. La presente encuesta auto regulada tiene una duración aproximada de 25 minutos, en los que usted deberá dar respuesta a cada una de las preguntas que han sido planteadas.

A continuación, usted deberá dar respuesta a algunos interrogantes respectivos a su desempeño en la institución, a fin de ubicar su posición y función dentro de la organización BITER 2.

Unidad Táctica a la que pertenece

Grado	:	
Edad	:	
Cargo que ocupa	:	
Área de instrucción	:	
Tiempo en la institución	:	

Gracias por haber dado respuesta a los interrogantes iniciales. a continuación, usted deberá dar respuesta a las preguntas respectivas al proceso de gestión educativa y curricular que adelanta el BITER 2, en su misionalidad como Unidad de Instrucción, entrenamiento y Reentrenamiento para el personal del Ejército Nacional

1. De acuerdo con el enfoque, la metodología y la forma como se evalúa la instrucción, ¿en qué modelo educativo considera usted que se encuentra fundamentado el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER No 2? En el ¿Modelo tradicional?, ¿conductista?, ¿constructivista? o ¿en que otro modelo? y ¿por qué?
2. Describa ¿cuáles son los componentes filosóficos (principios, valores, conceptos, preceptos, etc.) que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER 2?
3. ¿Describa de donde surgen los componentes teóricos que fundamentan la instrucción militar en el BÍTER 2?, ¿En dónde se encuentran contenidos?, ¿cuáles son cuales son estos?

4. Describa ¿De qué forma los componentes teóricos y filosóficos inciden en los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER 2? (Soldados, Instructores, Directivos).
5. Considerando que la gestión curricular puede estar sustentada en diferentes modelos tal como: La práctica educativa, las competencias, la adopción y uso de las Tics, el desarrollo humano, el fortalecimiento de la dimensión ética entre muchos otros. ¿En qué teoría o modelo considera usted que se encuentra soportado el proceso de gestión y organización de la maya curricular en el BITER 2?
6. Describa, ¿cuáles son las estrategias contempladas para el desarrollo del planeamiento y la gestión del programa curricular (programa de materias) en el BITER2?, ¿De qué forma se hace?
7. Describa, ¿cuáles considera usted que son las limitaciones existentes, para la implementación de las estrategias para la gestión curricular que adelanta el BÍTER 2?
8. Explique, ¿cuáles considera usted que son consecuencias generadas por las limitaciones en aplicación de las estrategias, para la gestión curricular en el BÍTER 2?
9. En el entendido de que un modelo de aprendizaje puede ser considerado, como un conjunto de pautas o estrategias adoptadas para mejorar guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje. ¿Hacia que modelo de aprendizaje se encuentran enfocadas las estrategias pedagógicas empleadas en el BÍTER 2?, ¿Tradicional?, ¿conductista?, ¿constructivista?, ¿tecnológico?, ¿situado?, ¿Qué otro? Explique su respuesta.
10. Describa, ¿cuáles estrategias pedagógicas o didácticas son empleadas por los instructores en el BÍTER 2, para el desarrollo de las instrucciones?
11. Explique, ¿en qué teoría o doctrina se encuentran fundamentadas las estrategias pedagógicas más empleadas por los instructores del BITER 2?
12. Describa, ¿Cuál es el alcance u objetivo final, que se ha determinado para la implementación de las herramientas pedagógicas en esta unidad BITER 2 ?
13. Describa, ¿cuál es el proceso que se lleva a cabo para la evaluación de resultados, obtenidos con la aplicación de las estrategias pedagógicas en las instrucciones por parte de los instructores del BÍTER 2?
14. Indique, ¿De qué forma considera usted que inciden los resultados de la evaluación del empleo de las herramientas pedagógicas, en la transformación de la proyección y planeamiento curricular que se adelanta en el BÍTER 2?
15. Explique ¿cuáles son las fases que se contemplan para la estructuración del proceso de gestión curricular en el BÍTER 2 y quienes la llevan a cabo?

16. Explique, ¿Quién es el encargado en el BÍTER 2 de llevar a cabo el proceso de supervisión y seguimiento, de la gestión curricular y de qué forma lo realiza?
17. Describa ¿de qué forma considera usted que aporta la evaluación de metas y alcance de objetivos, al proceso de planeamiento y estructuración posterior del currículo?
18. Describa, ¿cuál es el proceso llevado a cabo para la “**formación de instructores**” en el BITER2?
19. Explique, ¿de qué partes o fases se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores para el BÍTER 2.
20. Describa, ¿cuál es el proceso mediante el cual se lleva a cabo la selección del personal de los instructores para el BÍTER 2? , ¿Qué perfil debe cumplir este personal?
21. Describa, ¿cuál es el organismo, unidad o dependencia, encargada de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación de instructores para el BITER 2?
22. Explique, ¿cuál es el fundamento teórico en el cual se encuentra soportado el desarrollo y la gestión curricular para el proceso de formación de instructores para el BITER 2?
23. Describa, ¿cuáles son la áreas y contenidos contemplados en el proceso de formación de instructores para el BITER 2?
24. Describa, ¿cuál es el tiempo destinado a la formación de instructores para el BITER 2 y de qué forma se encuentra distribuido?
25. Describa, ¿cuáles considera usted que son los vacíos y limitaciones existentes en el proceso de formación de instructores para el BÍTER 2 y que consecuencias trae esto?
26. Describa, ¿cuál es el proceso de evaluación y seguimiento llevado a cabo al proceso de formación de instructores en el BITER?

Muchas Gracias por su aporte

## Anexo 5

### Modelo Encuesta Autoadministrada personal de Soldados en Instrucción.

#### ENCUESTA AUTO ADMINISTRADA CON FINES ACADÉMICOS.

#### Soldados

Cordial Saludo.

Mediante este documento, le estamos invitando a participar en el proyecto Análisis de la influencia del proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y retrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra”, en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.

La información y resultados recolectados aquí son de carácter confidencial, y estos únicamente serán accedidos por el personal que adelanta la investigación. La presente encuesta auto administrada tiene una duración aproximada de 15 minutos, en los que usted deberá dar respuesta a cada una de las preguntas que han sido planteadas.

A continuación, usted deberá dar respuesta a algunos interrogantes respectivos a su desempeño en la institución, a fin de ubicar su posición y función dentro de la organización BITER 2.

Unidad Táctica a la que pertenece

Grado	:	
Edad	:	
Cargo que ocupa	:	
Área de instrucción	:	
Tiempo en la institución	:	

Gracias por haber dado respuesta a los interrogantes iniciales. a continuación, usted deberá dar respuesta a las preguntas derivadas al respecto de las estrategias pedagógicas empleadas por los instructores, en los procesos de enseñanza y aprendizaje que allí se adelantan.

1. Explique de acuerdo con sus conocimientos ¿Cuál es el motivo por el cual los instructores en el Biter 2, le dictan instrucción militar a usted?
2. Explique de qué forma se desarrollan las instrucciones el personal de instructores del Biter 2, ¿Estas son prácticas, teóricas o teóricas y prácticas a la vez?
3. Describa ¿cuáles son los métodos o estrategias empleadas por los instructores del Biter 2, para que usted pueda aprender más acerca de los temas en instrucción?
4. Explique ¿Cuál considera usted que es la intención de los instructores cuando le enseñan al soldado en sus instrucciones?

5. ¿Considera usted que los instructores del BÍTER 2 utilizan diferentes métodos o técnicas para hacer más fácil la comprensión de los temas en la instrucción?  
Describa Cuales son:
6. Describa ¿Qué tipo de elementos son más empleados por los instructores, para el desarrollo de las instrucciones: Visuales como imágenes, ayudas, carteleras; Auditivos como sonidos o lecturas entre otros; o actividades de interacción como actividades participativas, grupales, ¿prácticas?, ¿Cuál es el método más aplicado?, ¿o si son todos estos medios empleados por igual?
7. Describa ¿en qué tipo de actividades considera usted que son las que hacen más agradables y fáciles de entender, las instrucciones que dictan los instructores del BITER 2 y por qué ?
8. Describa, ¿Cuál cree usted que es el objetivo final que los instructores buscan al dictarle a usted la instrucción BITER 2?
9. Indique, ¿quiénes son los encargados de proponer las estrategias e iniciativas para hacer la instrucción más amable y agradable para el soldado. y de qué forma lo hacen?
10. Describa, ¿De qué forma evalúan la instrucción los instructores?
11. ¿Considera usted que la evaluación de la instrucción y sus resultados buenos o malos, son considerados por los Instructores para cambiar sus métodos de instrucción? Explique su respuesta.

Muchas Gracias.

## Anexo 6

### CURRÍCULO VITAE DEL INVESTIGADOR.

#### INVESTIGADOR 1. :

**Nombre completo:** TC(RA). CESAR AUGUSTO SANDOVAL RUBIANO

**Cargo:** Alumno Maestría en Educación

**Institución:** Corporación Universitaria Minuto de Dios

**Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:**

**Experiencia laboral desempeñando cargos administrativos de:**

**Actualmente se desempeña como Pastor Asociado, en la Iglesia Centro Familiar Cristiano Internacional A.D (Bogotá).**



- **Oficial del Ejército en el grado de teniente coronel**
- **Profesional en Ciencias Militares egresado de la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdoba**
- **Licenciado en Teología y Biblia egresado de la Global University A.D, Springfield Texas.**
- **Licenciado en Teología Ministerial Seminario Bíblico Central A.D de Colombia**
- **Especialista en conducción de Unidades Tácticas**
- **Especialista en Administración de Recursos para la Seguridad y defensa Nacional**
- **Especialista en Administración hospitalaria**
- **Diplomado en Estado Mayor en la Escuela Superior de Guerra de las FFMM.**
- **Especialista en Seguridad y Defensa**
- **Candidato al título de Máster en Educación con la Corporación Universitaria Minuto de Dios**
- **Candidato al Título de Máster en Ética y problemas Morales Contemporáneos con la Corporación universitaria Minuto de Dios**

## Anexo 7

### CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS.

#### EXPERTO 1:

**Nombre completo: DRA BLANCA HILDA PRIETO**

**Cargo: ASESORA ACADÉMICA**

**Institución: ESCUELA DE SUBOFICIALES “SARGENTO INOCENCIO CHINCA”**

**Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:**

**Experiencia laboral desempeñando cargos administrativos de:**

- Decana Facultad de Educación, Decana Facultad de Postgrados y Vicerrectora Académica e la Universidad La Gran Colombia.
- Directora Académica en la universidad de San Buenaventura y directora de Postgrados.
- Directora del Doctorado en Educación de la Universidad de La Salle
- Docente catedrática de: Metodología de la investigación, currículo, Pedagogía, administración educativa en las universidades: Universidad De Cundinamarca, Universidad de San Buenaventura y Universidad La Gran Colombia.
- Directora de varias tesis en la línea de Educación y valores en la Universidad de San Buenaventura
- Investigaciones resultado de trabajos de grado para obtener el título de Magister Administración y supervisión Educativa: El Buen Líder docente y su perfil actitudinal. Universidad Externado de Colombia.
- Investigación para obtener el título de doctorado en educación: La incidencia de la Especialización en Pedagogía y docencia Universitaria en las prácticas pedagógicas de los docentes de la facultad de arquitectura y derecho de la universidad La gran Colombia
- Investigación para obtener el título de Magister en Educación: Diseño de un Módulo del área pedagógica para transferidores de tecnología del ICA.



#### EXPERTO 2:

## CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS

### EXPERTO 2:

**Nombre completo:**

Coronel. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZÁLEZ

**Cargo:**

Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante

**Institución:**

Brigada de Comunicaciones del Ejército.

**Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:**

- Oficial del Ejército.
- Profesional en Ciencias Militares.
- Máster en Educación Egresado de la Universidad Santo Tomas de Colombia
- Se desempeño como instructor militar en las diferentes Escuelas de Formación del Ejército.
- Docente en el Área de investigación en Ingeniería de Comunicaciones en la Escuela de Comunicaciones del Ejército Nacional.
- Investigador de la Escuela de Comunicaciones del Ejército Nacional en el área de comunicaciones estratégicas y ciberdefensa, como aporte al sistema de comunicaciones del Ejército.
- Actualmente se desempeña como Segundo Comandante y jefe del Estado Mayor de la Brigada de Comunicaciones del Ejército ubicado en el Municipio de Factitiva Cundinamarca





## **Validación de Instrumentos por los Expertos.**

### **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

---

#### **INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

1. Los Instrumentos deberán ser validados por lo menos 2 especialistas:
  - Un (1) Experto del área del conocimiento al que este enfocada la investigación
  - Un (1) Experto en Metodología de investigación educativa
2. Al validador deberá suministrarle, además de los instrumentos de validación
  - La página contentiva de los Objetivos de Investigación
  - El cuadro de triple entrada de las categorías/variables.
3. Una vez reportadas las recomendaciones por los sujetos validadores, se realiza una revisión y adecuación a las sugerencias suministradas
4. Finalizado este proceso puede aplicar el Instrumento, cuando traslade los siguientes formatos completos a los profesores asesores de su Tesis de Maestría.
5. Validar un instrumento implica la correspondencia del mismo con los objetivos que se desean alcanzar. Operacionalización de las variables (variables, dimensiones e indicadores).

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	a	b	c	d	e	
1	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
2	B						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
3	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
4	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
5	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
6	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
7	B						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
8	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
9	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
10	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.

11	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
12	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
13	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
14	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
15	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
16	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
17	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
18	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
19	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
20	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
21	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
22	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
23	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
24	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
25	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
26	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente

27	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
28	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
29	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
30	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
31	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
32	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
33	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente

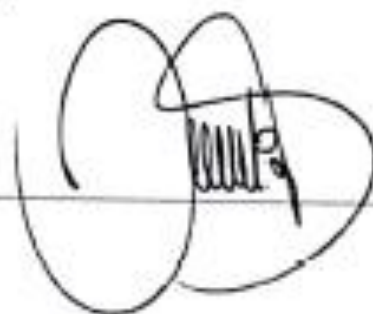
**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido:**

CR DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ  
 Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
 Brigada de Comunicaciones del Ejército.

**C.C.:** C C 79964085

**Firma:**





**IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, CR. DEDEFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ, titular de la Cédula de Ciudadanía N° 7996-1085, de profesión Oficial del Ejército Nacional, Master en Educación, egresado de la Universidad Santo Tomás, ejerciendo actualmente como Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante de la Brigada de Comunicaciones del Ejército.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 del Ejército Nacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Facatativa, a los 25 días del mes de Marzo del 2021.

Firma

  
 CR. DEDEFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	a	b	c	d	e	
1	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
2	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
3	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
4	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
5	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
6	B						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
7	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
8	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
9	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.

10	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
11	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
12	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
13	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
14	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
15	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
16	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
17	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
18	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
19	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
20	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
21	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
22	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
23	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
24	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
25	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos

26	E							Presenta un aporte positivo para la satisfacci3n de los Objetivos, es congruente y pertinente
----	---	--	--	--	--	--	--	---

**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido:**

CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ  
Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
Brigada de Comunicaciones del Ejercito.

C.C.: C.C. 79964085

Firma:





**IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ, titular de la Cédula de Costaduría N° 70964085, de profesión Oficial del Ejército Nacional, Master en Educación, egresado de la Universidad Santo Tomás, ejerciendo actualmente como Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante de la Brigada de Comunicaciones del Ejército.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 del Ejército Nacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Items				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

En Facatativá, a los 25 días del mes de Marzo del 2021.

Firma



CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ  
Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
Brigada de Comunicaciones del Ejército.

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	a	b	c	d	e	
1	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
2	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
3	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
4	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
5	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
6	B						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
7	E						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
8	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
9	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
10	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.

11	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
12	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
13	B					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
14	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
15	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
16	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
17	E					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
18	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
19	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
20	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
21	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
22	B					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
23	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
24	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
25	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
26	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente

27	B					Es congruente para la satisfacción de los objetivos
28	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
29	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
30	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
31	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
32	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
33	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente

**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido:**

CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZÁLEZ  
 Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
 Brigada de Comunicaciones del Ejército.

C.C.: C C 79964085

Firma:





**IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ, titular de la Cédula de Ciudadanía N° 79964085, de profesión Oficial del Ejército Nacional, Master en Educación, egresado de la Universidad Santo Tomás, ejerciendo actualmente como Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante de la Brigada de Comunicaciones del Ejército.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 del Ejército Nacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Validación de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Facatativá, a los 25 días del mes de Marzo del 2021.

Firma



CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ  
 Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
 Brigada de Comunicaciones del Ejército.

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	a	b	c	d	e	
1	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
2	B						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
3	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
4	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
5	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
6	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
7	B						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
8	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
9	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
10	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente

11	E					Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
----	---	--	--	--	--	---

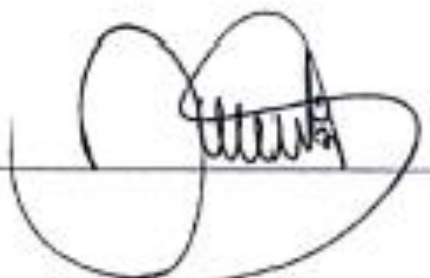
**Evaluated por:**

**Nombre y Apellido:**

CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ  
Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
Brigada de Comunicaciones del Ejército

C.C.: C C 79964085

**Firma:**



**IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ, titular de la Cédula de Ciudadanía N° 79954085, de profesión Oficial del Ejército Nacional, Master en Educación, egresado de la Universidad Santo Tomás, ejerciendo actualmente como Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante de la Brigada de Comunicaciones del Ejército.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2 del Ejército Nacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				x
Amplicud de contenido				x
Redacción de los Items				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

En Facatativa, a los 25 días del mes de Marzo del 2021.

Firma

  
 CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZÁLEZ  
 Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
 Brigada de Comunicaciones del Ejército.



## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	a	b	c	d	e	
1	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente.
2	B						Es congruente para la satisfacción de los objetivos
3	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
4	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
5	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
6	E						Presenta un aporte positivo para la satisfacción de los Objetivos, es congruente y pertinente
7	B						Es congruente para la satisfacción de los objetivos

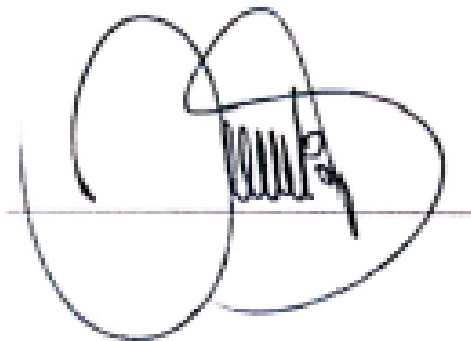
**Evaluado por:**

**Nombre y Apellido:**

CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZÁLEZ  
 Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
 Brigada de Comunicaciones del Ejército.

C.C.: C C 79964085

Firma:

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a central vertical stroke with horizontal hatching, positioned over a horizontal line.

**IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**  
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Vs. CR DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZALEZ , titular de la Cédula de Ciudadanía N° 79064083, de profesión Oficial del Ejército Nacional , Master en Educación, egresado de la Universidad Santo Tomás, ejerciendo actualmente como Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante de la Brigada de Comunicaciones del Ejército

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en El Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No. 2 del Ejército Nacional

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Facatativá , a los 25 días del mes de Marzo del 2021.

Firma



CR. DEDFOR CRISANTO BRAVO GONZÁLEZ  
Jefe de Estado Mayor y Segundo Comandante  
Brigada de Comunicaciones del Ejército.



## Anexo 9.

### Evidencia Trabajo de campo. Codificación Resultados Encuesta Autoadministrada personal Directivos

Preguntas	Codificación	Directivo	Respuesta
1. De acuerdo con el enfoque, la metodología y la forma como se evalúa la instrucción, ¿En qué modelo educativo considera usted que se encuentra fundamentado el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER? En el ¿Modelo tradicional?, ¿conductista?, ¿constructivista? o ¿en que otro modelo? y ¿por qué?	Tradicional donde es guiado principalmente por el instructor	DIR 1	Tradicional y Vonstructivista
		DIR 2	Tradicional donde es guiado principalmente por el instructor
		DIR 3	Tradicional por la orden de volver a lo básico
		DIR 4	CONSTRUCTIVISTA DEBIDO A LOS ANÁLISIS QUE SE REALIZAN AL INICIO Y TERMINO DE CADA ENTRENAMIENTO Y REENTRENAMIENTO. BUSCA LLEVAR AL SOLDADO A GENERAR CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE LA PRACTICA
		DIR 5	Modelo tradicional por que es el instructor alrededor de quien gira la instrucción, el soldado es solo quien recibe
		DIR 6	Tradicional teniendo en cuenta que empieza de manera teórica seguida de la práctica, y la información surge directamente de instructor
		DIR 7	Tradicional

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
2. Describa ¿Cuáles son los componentes filosóficos (principios, valores, conceptos, preceptos, etc.) que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER?	principios del ejército son : el respeto por la constitución y la ley, honor militar, ética en todas las acciones, respeto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario  valores son lealtad , respeto , honestidad, abnegación, valor , prudencia	DIR 1	Principios : Respeto por la constitución , Ética en todas las Actuaciones, Honor Militar, prudencia, Respeto por los DH Valores : Lealtad , Valor , Honestidad, Respeto , Prudencia, Compromiso
		DIR 2	Valores como la Disciplina, ética y compromiso y principios como el respeto por los derechos humanos , por la constitución. Todos ellos basados en la doctrina Damasco
		DIR 3	No le veo ninguna a razón de que la gente ya no cree en ese tipo de cosas con tantos actos de corrupción
		DIR 4	NOS ENFOCAMOS MANDO TIPO MISIÓN, PRINCIPIO FUNDAMENTAL COMO LO ES EL HONOR MILITAR RESPETO, EN CUANTO A VALORES NOS ENFOCAMOS EN LA HONESTIDAD
		DIR 5	como valores , la lealtad , el respeto, la prudencia , la puntualidad, el valor , abnegación; y los principios , respeto por la ley , la constitución , la ética en todos los actos. se soportan en los fundamentos de volver a lo básico, aprender haciendo y la doctrina Damasco
		DIR 6	Directiva instrucción y entrenamiento y la doctrina Damasco
		DIR 7	los principios del ejército son : el respeto por la constitución y la ley , honor militar, ética en todas las acciones, respeto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario y los valores son lealtad , respeto , honestidad, abnegación, valor , prudencia

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
3. ¿Describa de donde surgen los componentes teóricos que fundamentan la instrucción militar en el BÍTER ?, ¿En dónde se encuentran contenidos?, ¿Cuáles son cuales son estos?	Directivas de instrucción y entrenamiento Doctrina Damasco Manuales y Directivas	DIR 1	Manuales y Directivas.
		DIR 2	Directiva de entrenamiento 207/2020
		DIR 3	Del entrenamiento y reentrenamiento y de los diferentes fracasos operacionales de los cuales ha surgido la Doctrina Damasco
		DIR 4	LOS COMPONENTES TEÓRICOS EN DONDE SE BASA LA INSTRUCCIÓN, ES DE ACUERDO A MANUALES DE REFERENCIA DEL EJERCITO, Y DIRECTIVAS VIGENTES.
		DIR 5	En las directivas de instrucción y entrenamiento
		DIR 6	Directivas instrucción y entrenamiento
		DIR 7	Directiva de Instrucción y Entrenamiento, la Doctrina Damasco y manuales fundamentales

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
4. Describa ¿De qué forma los componentes teóricos y filosóficos inciden en los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BÍTER ? (Soldados, Instructores, Directivos).	Incide en el Planeamiento de las instrucciones En la calidad de la instrucción En ellos surge la temática y el contenido de las instrucciones	DIR 1	En los resultados, pues es soportado en ellos como se realiza el planteamiento de las instrucciones.
		DIR 2	En la calidad de la instrucción, ya que son instrumentos que soportan el diseño de la instrucción y lógicamente sobre ellos es que se planea
		DIR 3	inciden principalmente en los soldados y su aprendizaje, ya que pueden hacer mas fácil el proceso de la instrucción
		DIR 4	INCIDEN DE MANERA PRECISA YA QUE TENEMOS EN NUESTROS MANUALES Y DIRECTIVAS DEMASIADO CONTENIDO PARA QUE FORJAR EL CONOCIMIENTO DE NUESTROS HOMBRES Y MUJERES
		DIR 5	Son considerados para la estructuración de las tareas de instrucción y el tiempo que se le invierten, de ellos surge la temática y el contenido para las instrucciones
		DIR 6	Tienen que ser considerados para la estructuración para las tareas de instrucción
		DIR 7	Influyen en la preparación y predisposición de los soldados para asimilar la enseñanza

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
5. Considerando que la gestión curricular puede estar sustentada en diferentes modelos tal como: La práctica educativa, las competencias, la adopción y uso de las Tics, el desarrollo humano, el fortalecimiento de la dimensión ética entre muchos otros. ¿En qué teoría o modelo considera usted que se encuentra soportado el proceso de gestión y organización de la maya curricular en el BÍTER ?	fortalecimiento de la dimensión ética el desarrollo de competencias	DIR 1	El desarrollo humano y el lealtad , respeto , honestidad, abnegación, valor , prudencia por que los soldaos se forma como servidores
		DIR 2	fortalecimiento de la dimensión ética, se educa al soldado además de entrenarlo para aportar a la sociedad
		DIR 3	el desarrollo de competencias , toda la instrucción busca capacitar al soldado en el rol del combatiente, lo que es nuevo para el , pero parte de lo que ya conoce
		DIR 4	Aprendizaje por competencias, por que se aprovecha lo que el soldado conoce y se le da conocimiento para que se forme como un soldado apto para las operaciones
		DIR 5	LA EDUCACIÓN EN EL BÍTER 2 SE FUNDAMENTA EN LA PRACTICA EDUCATIVA Y COMPETENCIAS SANAS
		DIR 6	considero que en el fortalecimiento de la dimensión ética, por que el soldado , pese a que ya viene como una educación de casa, aquí le instruimos en el respeto y el como hacer las cosas como soldado apegado a la ley
		DIR 7	al soldado se le instruye para ser un mejor ser humano, y se le aporta a la mejora de sus competencias , por esto creo que esos son los dos enfoque

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
6. Describa, ¿Cuáles son las estrategias contempladas para el desarrollo del planeamiento y la gestión del programa curricular (programa de materias) en el BÍTER?, ¿De qué forma se hace?	todo gira en torno al PEI, y a las directivas de instrucción emitidas por la CEDOC  Planeamiento, implementación de la Maya curricular y evaluación.  Horarios de Instrucción	DIR 1	aprender haciendo es la principal estrategia , sobre ella planea la instrucción , <b>todo gira en torno al PEI, y a las directivas de instrucción emitidas por la CEDOC</b>
		DIR 2	el programa curricular, <b>esta basado en las directrices emitidas por la CEDOC, el Manual de Pedagogía Militar, las directivas de instrucción y entrenamiento y el PEI</b>
		DIR 3	vienen impuestas por CEDOC, incluso <b>la intensidad horaria se encuentra ya definida y planteada</b> , toda vez que se ha buscado estandarizar los procesos de instrucción.
		DIR 4	PLANEAMIENTO DETALLADO MEDIANTE PREPARACIONES DE INSTRUCCIÓN, Y REVISTAS A LA INSTRUCCIÓN VERIFICANDO PASO A PASO LA GESTIÓN DEL PROGRAMA CURRICULAR <b>IMPLEMENTADO MEDIANTE HORARIOS DE INSTRUCCIÓN</b>
		DIR 5	<b>Planeamiento, implementación de la Maya curricular y evaluación. Todo apegado a los lineamientos emitidos por la CEDOC , la BRIER y el Comando e BÍTER</b>
		DIR 6	se realiza <b>considerando lo ordenado en el PEI y las directivas de instrucción</b> , en las cuales se fijan previamente las áreas, las materias , las tareas y <b>la intensidad horaria</b> , que queda plasmado en los <b>horarios de instrucción</b> . De ahí se procede al <b>Planeamiento-implantación de la Maya curricular -fase de evaluación</b>
		DIR 7	la Estructuración , es realizada por el personal de la CEDOC, BRIER, quienes han dispuesto consolidarlo en las directivas, el PEI y boletines , el BÍTER , solo se encarga de bajarlo de nivel e implementarlo en el tiempo correspondiente a cada fase de instrucción .

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
7. Describa ¿Cuáles considera usted que son las limitaciones existentes, para la implementación de las estrategias para la gestión curricular que adelanta el BÍTER ?	Falta material didáctico Falta acceso a las TICS Falta capacitación para algunos instructores Falta de medios	DIR 1	Falta de <b>material</b> , áreas de entrenamiento y personal, las unidades siempre son escasas de personal , los oficiales y suboficiales se desempeñan en muchos cargos.
		DIR 2	<b>TIC's</b>
		DIR 3	falta de <b>Medios , Herramientas tecnológicas y audiovisuales</b>
		DIR 4	LAS FALENCIAS EN CUANTO A <b>MATERIAL VISUAL</b> COMO LO SON LAS <b>AYUDAS DE INSTRUCCIÓN, FALTA DE INTERNET, MEDIOS FÍSICOS Y TÉCNICOS</b>
		DIR 5	Se evidencia que a veces <b>la instrucción dada a los instructores no fue suficiente</b> , sobre todo en el personal del SLP , esto genera dificultad en la puesta en marcha de currículo
		DIR 6	<b>Falta de capacitación</b> , tiempo.
		DIR 7	Falta <b>material didáctico</b>

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
8. Explique, ¿Cuáles considera usted que son consecuencias generadas por las limitaciones en aplicación de las estrategias, para la gestión curricular en el BÍTER ?	Dificultad para la implementación  Falta de atención y Comprension  Errores operacionales	DIR 1	<b>Dificultad para la implemencion</b> y desarrollo de la gestion
		DIR 2	Calidad en la instrucción
		DIR 3	<b>los proceso de instrucción no se desarrollan</b> plenamente
		DIR 4	<b>limitacion para adelantar los procesos</b> de enseñanza
		DIR 5	Mal <b>entrenamiento, falta de atención y comprensión por los soldados</b> , fracasos operacionales
		DIR 6	<b>Errores operacionales</b> , operaciones fallidas
		DIR 7	<b>La falta de atención y asimilación</b> de la instrucción

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
9. Explique ¿Cuáles son las fases que se contemplan para la estructuración del proceso de gestión curricular en el BÍTER y quienes la llevan a cabo?	Soportado en las directrices Emitidas por la CEDOC	DIR 1	El proceso lo lleva a cabo el Biter <b>Soportado en las directrices emitidas por la CEDOC</b> , y las fases son , <b>la definición de las necesidades, el planeamiento, la estructuración del programa, la implementación y desarrollo de instrucción, evaluación y estadística</b>
		DIR 2	la estructuración obedece a un Planeamiento previo, basado en las normas establecidas y en el programa de materias para ese curso o fase
	Teniendo en cuenta el curso, la fase, el tipo de soldado	DIR 3	para la estructuración del programa son el <b>análisis de la situación, misión, ejecución del programa, evaluación</b> . El planeamiento y la estructuración, Lo llevan a cabo la Brier y el CEDOC
	Se determinan Áreas, Materias, intensidad horaria	DIR 4	LAS FASES QUE SE LLEVAN SON LA PRIMERA FASE QUE SE REALIZA MEDIANTE LA UNEBE, SEGUNDA Y TERCERA FASE DIRECCIONADA POR EL COMANDANTE BÍTER 2, OFICIAL Y SUBOFICIAL DE INSTRUCCIÓN
		DIR 5	<b>Planeamiento implementación y evaluación del proceso</b>
		DIR 6	es un proceso de gestión que incluye varios cursos y fases de instrucción, la estructuración se <b>apega a las directivas emitidas por el CEDOC</b> y se realiza <b>teniendo en cuenta el curso, la fase, el tipo de soldado</b> , a partir de ahí, <b>se determina las áreas, materias ye intensidad horaria y espacios para la instrucción</b>
		DIR 7	el planeamiento se realiza verificando, <b>el nivel de instrucción, la fase o curso, el área, la materia</b> . Para ello se tiene en cuenta el PIE y las directivas de instrucción. posteriormente <b>se organiza el programa, horarios e intensidad horaria</b> .

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
10. Explique, ¿Quién es el encargado en el BÍTER de llevar a cabo el proceso de supervisión y seguimiento, de la gestión curricular y de qué forma lo realiza?	El S7 Oficial y Suboficial de Instrucción y Entrenamiento	DIR 1	<b>S7, comandante UNERE Y UNEBE</b>
		DIR 2	<b>S7, unere, UNEBE</b> , cmdte <b>mediante revistas impuestas</b> por directiva y <b>por iniciativa</b>
		DIR 3	<b>El s7</b> pero no lo hace ya q viene <b>impuesto</b> , son <b>revistas</b> ordenadas .
	El CEDOC Envía inspectores y practica Revistas	DIR 4	<b>El CEDOC a través de las unidades superiores, envía revistas a los BITER</b> en donde ser verifican todos los procesos, igualmente el <b>OFICIAL Y SUBOFICIAL DE INSTRUCCIÓN</b> tienen esta misión de practicar <b>revistas</b> dejando soportes
		DIR 5	.
	EL Comandante del Biter, lidera el Proceso	DIR 6	<b>el Comandante del Biter y Oficial de instrucción y entrenamiento</b> . Sin embargo periódicamente la Brier y la CEDOC, <b>envía inspectores a verificar</b> el desarrollo del proceso de instrucción en el BÍTER
		Mediante Revistas	DIR 7



Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
11. Describa ¿de qué forma considera usted que aporta la evaluación de metas y alcance de objetivos, al proceso de planeamiento y estructuración posterior del currículo?	Revisar los procesos	DIR 1	Para evaluar nuestro fallas y fortalezas y así mismo proyectar el plan de acción correctiva. Esto mejora nuestros proceso
	Identificar nuestras falencias	DIR 2	Al cumplimiento de la misión, porque nos permite identificar nuestra falencias y corregirlas
	Corregir Errores	DIR 3	si evaluamos el alcance de objetivos estos nos lleva a la revisión de los proceso que adelantamos , antes durante y después de la instrucción , y así podemos corregir los errores
	Mejora de los procesos	DIR 4	LLEVANDO DE UNA FORMA DETALLADA LA ESTADÍSTICA DE TODAS LAS UNIDADES QUE PASAN POR LAS INSTALACIONES, VERIFICANDO QUE LAS UNIDADES CUMPLAN CON SU CICLO CODE
		DIR 5	En todo lo de mejorar para los errores recurrentes
		DIR 6	esto aporta de gran forma a la mejoría de los procesos , sin embargo , pese que podemos realizar las evaluaciones , a veces no son tenidas en cuenta.
		DIR 7	La evaluación con base a la experiencia apoya el mejoramiento continuo

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
12. Explique, ¿Cuál es el alcance fijado para la implementación del modelo de gestión curricular adoptado en el BITER?	Mejora de resultados operacionales	DIR 1	Que las unidades se han victoriosas en el área de operaciones, a través de una instrucción excelente brindada al soldado para capacitarlo.
	Capacitar al Soldado	DIR 2	Capacitar los soldado como integrantes de las unidades de forma integral y así alcanzar el cumplimiento de la misión institucional , a través de la mejora de los resultados operacionales.
	Instrucción de Calidad	DIR 3	Capacitar las unidades en cada una de las áreas de formación , técnica , táctica, humanística , física.
		DIR 4	ESFUERZO DIA A DIA PARA TENER UNAS INSTALACIONES DE CALIDAD, AUN CON LAS LIMITACIONES NOS ESFORZAMOS PARA BRINDAR UNA INSTRUCCIÓN DE CALIDAD PONIENDO AL SERVICIO LOS MEJORES INSTRUCTORES
		DIR 5	Sería mejorar la capacitación del personal de soldados y a través del entrenamiento y la mejora de sus competencias , aportar a las operaciones en el área
		DIR 6	Capacitación integral del soldado
		DIR 7	Que el soldado adquiera conocimientos suficientes y entrenamiento táctico y estratégico para aportar al alcance de la misión del Ejército.

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
13. Describa, ¿Cuáles son las áreas y materias, que se encuentran contempladas en el proceso curricular para la instrucción militar que adelanta el BITER ?	Técnica	DIR 1	HUMANÍSTICA, FÍSICA, TÁCTICA Y TÉCNICA
	Táctica	DIR 2	Área técnica, táctica , Humanística , Física
	Humanística	DIR 3	vienen impuestas, y son el área técnica , Táctica , Humanística y física , se desarrollan a través de materias y tareas en cada materia
		DIR 4	ÁREA TÉCNICA - TÁCTICA - FÍSICA - HUMANÍSTICA
		DIR 5	Técnica táctica humanística física
		DIR 6	Preparación técnica, táctica, humanista.
		DIR 7	Técnicas, Tácticas, Humanística, física

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
14. Explique, ¿Cuál es el proceso por el cual se determina la intensidad horaria y espacios dedicados al desarrollo de la instrucción en cada una de las áreas de instrucción militar?	Está determinada por la directiva de instrucción y entrenamiento	DIR 1	De acuerdo a Directiva
		DIR 2	Está determinada por la directiva de instrucción y entrenamiento
	DIR 3	Depende de la fase si es entrenamiento o reentrenamiento, o de acuerdo al curso que se adelante, pero esto está establecido mediante directiva.	
	DIR 4	EL PROCESO DE SE DETERMINA MEDIANTE EL MODELO DE HORARIOS DE INSTRUCCIÓN, ATENDIENDO LO PROPUESTO POR LA DIRECTIVA A LA QUE SE LE DEBE DAR CUMPLIMIENTO.	
	DIR 5	De acuerdo al Curso , fase de instrucción , entrenamiento y reentrenamiento , la intensidad horaria la impone la directiva de instrucción y entrenamiento	
	DIR 6	la Directiva de instrucción y entrenamiento emite directrices para la elaboración y distribución de las materias ,tareas y horarios en cada área	
	DIR 7	Establecida en la directiva de Instrucción y entrenamiento	

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
15. Describa, ¿Cuáles considera usted que pueden ser las deficiencias existentes en el desarrollo del planeamiento y estructuración del proceso curricular en el BITER, que se adelanta cada año?	Falta de Medios	DIR 1	Falta de medios.
	Falta de Materiales	DIR 2	se debe tener en cuenta la Falta de Medios y materiales para la s instrucciones , el personal de las unidades de instrucción es insuficiente, y a veces la capacitación del personal que estructura no es la mejor .
	Falta de Recursos Audiovisuales	DIR 3	pese a que la maya de materias y horarios viene impuesta , a veces para organizarla e implementarla hay que someterse a las necesidades de materiales y medios para la instrucción , por ejemplo medios audiovisuales.
	Idoneidad del personal que participa en el proceso	DIR 4	LA FALTA DE RECURSOS
		DIR 5	La falta de material de instrucción y Personal capacitado debidamente
		DIR 6	Falta de ayuda de instrucción elementos audiovisuales material didáctico
		DIR 7	Falta de idoneidad del personal de instructores, por que si bienes cierto , todos adelantan el CPI, no siempre el personal que llega a las unidades tiene actitud para ser instructor.

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
16. Describa, ¿Cuáles considera usted que son las debilidades en el proceso de gestión curricular que adelanta el BITER y explique cuáles considera usted que son las motivaciones?	Sobrecarga de personal a entrenar y reentrenar	DIR 1	La sobrecarga de personal a entrenar y reentrenar y no contar con el suficiente personal de instructores.
		DIR 2	Falta de planeamiento o cambio de lo que determina el code de las unidades y la real capacidad del biter
	Poca Disponibilidad de instructores	DIR 3	viene impuesto, a veces pese a la intención de organizar los comités de instrucción , la gran cantidad de unidades y la poca disponibilidad e los instructores , genera que el personal deba asumir áreas que no dominan muy bien.
		DIR 4	FALTA DE MATERIAL TÉCNICO Y AYUDA AUDIO VISUAL. LA PREPARACIÓN DIA A DIA DE SUS INSTRUCIONES
	poca idoneidad en las Áreas	DIR 5	La falta de material , motivada en los escasos recursos destinados a las unidades, la falta de capacitación de los instructores, ya que en muchas ocasiones trabajan en áreas que no tienen todo el conocimiento y la experiencia
		DIR 6	Falta de recurso, falta de material, los servicios que presta el personal de instructores , genera que al desarrollar la instrucción lo hagan cansados.
		DIR 7	La falta de perfil del personal seleccionado como instructores, ay que todos en la escuela hemos sido instructores, por nuestra especialidad , todos no tenemos conocimiento en técnicas de pedagogía , didáctica y otros , fundamentales para la instrucción.

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
17. Describa, ¿Cuáles son los vacíos pedagógicos que existen en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se adelantan en el BITER ?	Falta de personal de Instructores	DIR 1	las directivas y horarios impuestos obligan a la falta de flexibilidad, y a que puede cumplirse con la totalidad del programa, igualmente si hablamos de pedagogía , creo que a veces <b>el personal destinado a las unidades de instrucción no cuenta con el perfil.</b>
	Falta de Medios Soldados e instructores con diferente nivel de educación		DIR 2
	No todos los instructores cuentan con al aptitud.	DIR 3	Algo que nadie tiene encuentra es que no siempre se instruye a <b>soldados con el mismo grado de educación</b> , ya que en un pelotón hay soldados desde el analfabetismo y por ello no asimilan bien todos. <b>La falta de Medios</b> no permite el despliegue de las iniciativas pedagógicas.
		DIR 4	FALTA DE MATERIAL TÉCNICO Y AYUDA AUDIO VISUAL. LA PREPARACIÓN DIA A DIA DE SUS INSTRUCTORES
		DIR 5	creo que <b>no todos los instructores cuenta con capacitación</b> suficiente para un buen desempeño. Y esto sumado a la <b>falta de personal en el BÍTER</b> , genera que no haya buena pedagogía
		DIR 6	<b>La falta de personal idóneo</b> , las unidades en general en el Ejercito , <b>no cuentan con el personal suficiente</b>
		DIR 7	<b>La falta de Medios</b> para las instrucciones, <b>la diferencia de niveles de educación en los soldados y los instructores</b> , <b>la falta de personal de instructores</b>

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
18. Explique desde su apreciación ¿Cuáles han sido las consecuencias que conllevan las limitaciones y vacíos pedagógicos existentes en el desarrollo de los procesos educativos en el BITER ?	Limitación para los proceso de instrucción de los Soldados	DIR 1	<b>limitación en los proceso de capacitación de los soldados</b> , y falta de motivación en los instructores.
		DIR 2	Que las instrucciones no se dicten en las condiciones de modo ,tiempo y lugar en las que deberían, y esto genera vacíos en la capacitación de los soldados
	Desempeño en el área de operaciones.	DIR 3	Si hay vacíos pedagógicos, esto afecta directamente en <b>la instrucción de los soldados</b> . Igualmente en su <b>desempeño en el área de operaciones.</b>
		DIR 4	<b>la capacitación no se de forma integral</b> al soldado. Si bien es cierto la intención es dar la mejor capacitación, cuando no hay los medios , por mas iniciativa se hace difícil.
		DIR 5	La consecuencia de salir <b>mal instruido</b> y los <b>fracasos operacionales</b>
		DIR 6	<b>Descalabros operacionales</b>
		DIR 7	<b>Limita la preparación del personal</b>

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
19. Describa, ¿Cuál es el proceso llevado a cabo para la "Formación De Instructores" en el BITER2?	CPI (Curso de Preparación de instructores)	DIR 1	El personal de instructores <b>al llegar trasladado</b> al BITER desarrolla del <b>CPI</b>
		DIR 2	Efectuar curso <b>CPI</b>
		DIR 3	<b>Curso de preparación de instrucción</b>
	Capacitaciones y academias	DIR 4	EL PERSONAL DE INSTRUCTORES <b>AL LLEGAR A LA UNIDAD</b> REALIZA EL CURSO PREPARADOR DE INSTRUCTORES <b>CPI VIRTUAL Y DEMAS CAPACITACIONES VIRTUALES</b>
		DIR 5	Curso de <b>CPI</b>
		DIR 6	Curso <b>CPI</b>
		DIR 7	<b>CPI</b> , otras <b>capacitaciones</b> , <b>academias</b> durante su desempeño como instructor

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
20. Explique, ¿de qué partes o fases se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores para el BITER.	Antecedentes históricos Justificación Modelo pedagógico Perfiles Competencias de formación Currículo Gestión académica	DIR 1	Antecedentes históricos , Justificación , Modelo pedagógico, Perfiles, Competencias de formación , Currículo , Gestión académica
		DIR 2	se realiza de forma virtual , y se ven materias como Justificación, Plan educativo institucional , Modelos pedagógicos , tipos de perfiles , Perfil del instructor militar , gestión académica.
		DIR 3	Curso viene impuesto por CEDOC
		DIR 4	LAS ÁREAS QUE LO COMPONEN , RELACIONAN MODELOS PEDAGÓGICOS, PERFIL DE LOS INSTRUCTORES , FUNCIONES , DESARROLLO DEL CURRÍCULO ENTRE OTROS
		DIR 5	Se compone de varias materias , dentro de las cuales se encuentran, los Modelos pedagógicos, Gestión académica y administrativa, justificación del Curso , perfiles de instructor, proyección social.
		DIR 6	son técnicas de enseñanza , tipos de perfiles de ingreso y profesionales, competencias de formación , currículo, desarrollo académico
		DIR 7	se encuentra compuesto por todas las áreas pertinentes a la capacitación de los instructores militares, como el perfil , el plan educativo del ejercito, la formación de las competencias , estructuración y desarrollo del currículo , formas de evaluación.

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
21. Describa, ¿Cuál es el proceso mediante el cual se lleva a cabo la selección del personal de los instructores para el BITER ?, ¿Qué perfil debe cumplir este personal?	Deben haber realizado el CPI Recién trasladados Cursos y Especialidades Experiencia operacional Comandante del Biter y Oficial de Instrucción deben Organizar	DIR 1	para seleccionarlos deben contar con el curso de CPI De acuerdo a grado, cursos y perfil
		DIR 2	Curso CPI y experiencia en instrucción y capacidades
		DIR 3	Desde que llegan al BITER recién trasladados se tiene encuentra la capacitación en cursos , especialidades , y deben haber adelantado el curso de capacitación de instructores
		DIR 4	MEDIANTE UN PROCESO DE SELECCIÓN Y VERIFICACIÓN DE ACUERDO A REVISTAS EFECTUADAS A LAS INSTRUCCIONES
		DIR 5	Generalmente , el comandante del Biter y el oficial de instrucción , deben organizar el personal trasladado , de acuerdo a sus conocimientos y experiencia como instructores y operacional , una vez han realizado el CPI
		DIR 6	el proceso se realiza directamente en el Biter , por parte del Comandante del Biter y el oficial de instrucción , de acuerdo al perfil operacional y los cursos que haya hecho , si es lancero , paracaidista etc.
		DIR 7	Cuando el personal se presenta en la unidad , ya se han previsto las áreas de necesidad e instructor, ellos adelantan el cursos de CPI y a partir de allí , con el conocimiento básico para el desarrollo de la instrucción , se seleccionan de acuerdo a sus especialidad y conocimiento operacional.

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
22. Describa, ¿Cuál es el organismo, unidad o dependencia, encargada de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación de instructores para el BITER ?	S7 (Oficial de Instrucción y entrenamiento)	DIR 1	S1, S7, Comandante Unidad, UNERE Y UNEBE
		DIR 2	S7 y la ESERT
		DIR 3	CEDOC, cemil, brier, S7, Comandante del BITER
		DIR 4	INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO S7
	el CEDOC La BRIER	DIR 5	El CEDOC , y para ello emite ordenes al Comandante del BITER, los S7 y La BRIER
		DIR 6	el CEDOC , y la ESERT
		DIR 7	CEDOC- BRIER y el Comandante del BITER

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
23. Explique, ¿Cuál es el fundamento teórico en el cual se encuentra soportado el desarrollo y la gestión curricular para el proceso de formación de instructores para el BITER ?	CPI	DIR 1	El curso de preparación de instructores del Ejército, el Manual de Pedagogía Militar, el Plan educativo institucional, la Directiva de instrucción y reentrenamiento.
	Manual de Pedagogía Militar	DIR 2	el CPI, el cual esta establecido mediante directiva, el Manual de pedagogía Militar
	Plan educativo institucional	DIR 3	El manual de pedagogía del Ejército, el CPI, la Doctrina Damasco
	Doctrina Damasco	DIR 4	CPI, el manual de pedagogía militar
		DIR 5	El, Plan educativo institucional, el CPI y el manual de pedagogía militar
		DIR 6	Manual de pedagógica militar
		DIR 7	La doctrina Damasco, el Manual de pedagogía y el CPI Virtual

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
24. Describa, ¿Cuáles son la áreas y contenidos contemplados en el proceso de formación de instructores para el BITER ?	Modelo pedagógico	DIR 1	Como ya lo mencione antes se contemplan los modelos pedagógicos, perfiles, competencias de formación, currículo y la gestión académica
	Perfiles	DIR 2	se contemplan materias dirigidas a las áreas de pedagogía, formación de instructores, estructuración de maya curricular, y desarrollo de instrucciones o gestión académica
	Competencias de formación		las áreas y materias viene impuestas por el CPI ordenado por el CEDOC y en el se contemplan materias respectivas a el perfil de los instructores, técnicas y modelos pedagógicos, la gestión administrativa y académica, la organización del currículo
	Currículo	DIR 4	LAS ÁREAS QUE LO COMPONEN, RELACIONAN MODELOS PEDAGÓGICOS, PERFIL DE LOS INSTRUCTORES, FUNCIONES, DESARROLLO DEL CURRÍCULO ENTRE OTROS
	Gestión académica	DIR 5	todo lo relacionado con la instrucción, Justificación, objetivos perfiles, pedagogía, académico, currículo etc.
		DIR 6	formas de enseñanza, los perfiles de del instructor, competencias de formación, currículo, desarrollo académico, todo lo relacionado con el desarrollo de la instrucción en el BITER
		DIR 7	el perfil, la formación de las competencias, desarrollo del currículo, formas de evaluación.

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
25. Describa, ¿Cuáles considera usted que son los vacíos y limitaciones existentes en el proceso de formación de instructores para el BITER, y que consecuencias trae esto?	Hay personal que no cuenta con el perfil	DIR 1	Personal que no es idóneo, no se cuenta con la suficiente logística y en general el personal a instruir.
	El tiempo dedicado al CPI es muy corto	DIR 2	Disponibilidad por actividades y trae falta de calidad en la instrucción, pese a que se contemplan todas las áreas mencionadas. El tiempo para la formación es muy corto.
		DIR 3	tres semanas suele no ser suficiente, por que no todos tienen la misma capacitación. Si se contemplan practicas en el CPI, pero pienso que hacen falta mas practicas en instrucción
		DIR 4	FALTA DE PREPARACIÓN PRESENCIAL QUE ES TAMBIÉN FUNDAMENTAL, SOLO SE DESARROLLA VIRTUAL DE UN TIEMPO PARA ACÁ
		DIR 5	Considero que la capacitación del instructor es un proceso que no puede limitarse a una duración de tres semanas solamente. Igualmente debería ser considerado verdaderamente el perfil de instructor, desde antes de ser trasladado al BITER
		DIR 6	el CPI dura muy poco, y por ello no se alcanza a profundizar en algunas áreas que son fundamentales
		DIR 7	Falta de cumplimiento del perfil en la selección de los instructores esto conlleva a la baja calidad de la instrucción

Preguntas	Codificación	Comandante	Respuesta
26. Describa, ¿Cuál es el proceso de evaluación y seguimiento llevado a cabo al proceso de formación de instructores en el BITER?	El seguimiento es llevado a cabo por la CEDOC	DIR 1	La evaluación del proceso se <b>lleva a cabo por la CEDOC</b> , a través de las <b>encuestas a instruidos</b> y lógicamente la <b>evaluación de conocimientos y la prácticas virtuales</b>
		DIR 2	RDA y calificación de instructores.
	Encuestas al personal de instruidos	DIR 3	Se desarrollan <b>trabajos</b> en curso , <b>talleres</b> , e igualmente <b>evaluaciones virtuales</b> generalmente de selección múltiple.
	Talleres	DIR 4	SE EFECTÚA UN SEGUIMIENTO DETALLADO A LA ASISTENCIA AL CURSO POR PARTE DEL COMANDANTE DEL BÍTER, IGUALMENTE CON LOS CONTROLES Y <b>EXÁMENES PROPUESTOS EN EL CURSO</b> , SE EVALÚA LA ASIMILACIÓN DE LOS CONTENIDOS
	Trabajos		
	Evaluaciones y exámenes	DIR 5	Exámenes escritos y prácticos una vez finalizado el curso de CPI de realizan <b>encuestas al personal de alumnos</b> , todo lo cual es <b>evaluado por la ESERT , y la CEDOC.</b>
		DIR 6	Se desarrolla el seguimiento a lo largo del desarrollo del curso de CPI , con los <b>trabajos , talleres</b> , videos y otros requerimientos.
	DIR 7	<b>Exámenes escritos y prácticos</b> , además durante las instrucciones que se hace después con los Soldados , también se desarrollan <b>encuestas acerca de la calidad de la instrucción</b> , como control de calidad.	

## Anexo 10

### Cuadro Triple entrada Matriz de Categorización

#### CUADRO DE TRIPLE ENTRADA PARA CONSTRUIR INSTRUMENTOS

Pregunta de investigación:

¿De qué manera la gestión curricular utilizada por los instructores del Batallón de Instrucción, Entrenamiento y Reentrenamiento No 2, “Sinforoso Mutis Consuegra ” afectan el proceso de enseñanza y aprendizaje del personal de soldados que se allí se capacitan?

Preguntas subordinadas

¿Cuáles son los componentes filosóficos y teóricos que hacen parte de la metodología empleada por el personal de instructores militares en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se adelanta en el BITER 2?

¿Cuáles son las estrategias pedagógicas utilizadas por el personal de instructores militares en los procesos de gestión educativa y curricular que se adelanta en el BITER 2?

¿Cuáles son las estrategias pedagógicas más efectivas empleadas por el personal de instructores militares en los procesos de gestión educativa y curricular que se adelanta en el BITER 2?

¿Qué tipo de vacíos pedagógicos existen en el desarrollo de los procesos gestión educativa y curricular que adelanta el personal de instructores del BITER 2?

Objetivos del estudio:

Objetivo general.

Identificar de qué manera influye el proceso de gestión curricular del Batallón de instrucción, Entrenamiento y rentrenamiento No 2 “Sinforoso Mutis Consuegra ” en el proceso de enseñanza aprendizaje del personal de soldados que se capacitan en esta unidad.

Fuentes		Soldados	Instructores	Directivas	Comandantes de unidades en entrenamiento
Categorías e Indicadores	Instrumentos	Encuesta auto administrada	Encuesta auto administrada	Encuesta auto administrada	Encuesta auto administrada
<p><b>CATEGORÍA O CONSTRUCTO A:</b> Proceso de gestión curricular</p> <p>Indicador</p> <p>Preguntas</p> <p>1. Describa como se encuentra compuesto el proceso de gestión curricular implementado en el BITER No 2</p> <p>2. Explique cuáles son las fases que se contemplan para la estructuración del proceso de gestión curricular en el BITER</p> <p>3. Describa quienes son los encargados del planeamiento del proceso de gestión curricular en el BITER</p> <p>4. Describa ¿qué modelo curricular es el adoptado en el BITER 2 y en referencia a que concepto o teoría se encuentra se determinó su adopción?</p> <p>5. Explique ¿quién es el encargado en el BITER 2 de llevar a cabo el proceso de supervisión y seguimiento de la gestión curricular y de qué forma lo realiza?</p> <p>6. Explique ¿cuál es el alcance fijado para la implementación del modelo de gestión curricular adoptado en el BITER2?</p> <p>7. Al respecto del planeamiento e implantación del modelo de gestión curricular, ¿cuáles son los factores o protagonistas que hacen parte del contexto, considerados para su estructuración?</p> <p>8. Explique ¿de qué forma se evalúa el alcance de los objetivos y metas fijadas para el desarrollo del proceso de gestión curricular en el BITER 2? y ¿de qué forma aporta esta evaluación al proceso de planeamiento y estructuración posterior del currículo?</p>				x	
<p><b>CATEGORÍA O CONSTRUCTO B:</b> Componentes filosóficos y teóricos del proceso de enseñanza y aprendizaje</p> <p>Indicador</p> <p>Preguntas</p> <p>1. Explique ¿en qué se encuentra fundamentado el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER No 2?</p> <p>2. Describa ¿cuáles son los componentes filosóficos que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER 2?</p> <p>3. Explique ¿en qué modelo o teoría se encuentran soportados los componentes filosóficos contemplados en los procesos de aprendizaje en el BITER2?</p> <p>4. Describa ¿cuáles son los principios o componentes teóricos que hacen parte del desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el BITER2?</p> <p>5. Explique ¿cuál es el fundamento de los componentes teóricos que hacen parte del proceso de enseñanza y aprendizaje en el BITER2?</p>			x	X	



6. Describa ¿en de qué forma los componentes teóricos y filosóficos inciden en los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje (Soldados, Instructores, Directivos)?				
<p>CATEGORÍA O CONSTRUCTO c: Estrategias pedagógicas empleadas por los instructores</p> <p>Preguntas</p> <p>1. Describa si ¿dentro del planeamiento y desarrollo curricular, se encuentran contempladas la determinación e implementación de estrategias pedagógicas como sistema de mediación de los contenidos?</p> <p>2. Describa ¿hacia que modelos de aprendizaje se encuentran enfocadas las estrategias pedagógicas empleadas en el BITER 2?</p> <p>3. Describa ¿cuáles estrategias pedagógicas son adelantadas e implementadas por los instructores en el BITER 2, para el desarrollo de las instrucciones?</p> <p>4. Explique ¿en qué teoría o doctrina se encuentran fundamentadas las estrategias pedagógicas adoptadas por los instructores del BITER 2?</p> <p>5. Explique ¿de qué forma el planeamiento y proyección curricular en el BITER 2, se encuentran contempladas la implementación de estrategias pedagógicas', ¿Cuál es el alcance que se ha determinado para ellas?</p> <p>6. Indique, ¿quiénes son los encargados de la puesta en marcha de las herramientas pedagógicas en la instrucción, y de qué forma lo hacen?</p> <p>7. Describa ¿cuál es el proceso que se lleva a cabo para la evaluación de resultados de las estrategias pedagógicas desarrolladas? y ¿de qué forma inciden los resultados en la proyección y planeamiento curricular?</p>	x	x		
<p>CATEGORÍA O CONSTRUCTO D: Vacíos Pedagógicos existentes en la gestión curricular</p> <p>Preguntas</p> <p>1. Describa ¿cuáles son las áreas y materias, que se encuentran contempladas en el proceso curricular que adelanta el BITER 2?</p> <p>2. Explique ¿cuál es el proceso por el cual se determina la intensidad horaria y espacios dedicados al desarrollo de la instrucción en cada una de las áreas de instrucción militar?</p> <p>3. Describa ¿cuáles considera usted que pueden ser las deficiencias existentes en el desarrollo del planeamiento y estructuración del proceso curricular en el BITER2, que se adelanta cada año?</p> <p>4. Describa ¿cuáles considera usted que son las debilidades en el proceso de gestión curricular que adelanta el BITER y explique cuáles considera usted que son las motivaciones?</p> <p>5. Describa ¿cuáles son los vacíos pedagógicos que existen en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se adelantan en el BITER 2?</p> <p>6. Describa ¿de qué forma hace parte en la estructuración del proceso curricular en el BITER 2 el planteamiento de modelos y métodos pedagógicos, así como las estrategias pedagógicas?</p> <p>7. Explique desde su apreciación ¿cuáles han sido las consecuencias que conllevan las limitaciones y vacíos pedagógicos existentes en el desarrollo de los procesos educativos en el BITER 2?</p>			x	x

<p>CATEGORÍA O CONSTRUCTO E: Estrategias para la gestión curricular</p> <p>Preguntas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describa ¿en qué teoría o modelo se encuentra soportado el proceso de gestión curricular en el BITER 2?</li> <li>2. Describa ¿cuáles son las estrategias contempladas para el desarrollo de la Gestión curricular en el BITER2?</li> <li>3. Explique ¿quiénes son los encargados de llevar a cabo el proceso de gestión curricular en cada una de sus fases y de qué forma lo realizan?</li> <li>4. Describa ¿cuál es el alcance de las estrategias contempladas en la gestión curricular que adelanta el BITER 2 como institución dedicada a la formación de Soldados?</li> <li>5. Describa ¿cuáles considera usted que son las limitaciones existentes para el planteamiento y puesta en escena, de las estrategias para la gestión curricular que adelanta el BITER 2?</li> <li>6. Describa ¿cuáles considera usted que son los beneficios generados a través de la implementación de las estrategias para la gestión curricular que se llevan a cabo en el BITER 2?</li> <li>7. Explique ¿cuáles considera usted que son las afectaciones generadas consecuentemente a las limitaciones existentes en la implementación de estrategias para la gestión curricular en el BITER 2?</li> </ol>			X	
<p>CATEGORÍA O CONSTRUCTO F: Formación de instructores</p> <p>Preguntas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describa ¿cuál es el proceso llevado a cabo para la formación de instructores en el BITER2?</li> <li>2. Explique ¿de qué partes o fases se encuentra compuesto el proceso de formación de instructores para el BITER2?</li> <li>3. Describa ¿cuál es el proceso mediante el cual se lleva a cabo la selección del personal de los instructores para el BITER 2? y explique ¿qué perfil debe cumplir este personal?</li> <li>4. Describa ¿cuál es el organismo, unidad o dependencia, encargada de liderar y hacer seguimiento al proceso de formación de instructores para el BITER 2?</li> <li>5. Describa ¿cuáles son los componentes filosóficos y teóricos que hacen parte del proceso de formación de instructores en el BITER 2?</li> <li>6. Explique ¿cuál es el fundamento teórico en el cual se encuentra soportado el desarrollo y la gestión curricular para el proceso de formación de instructores para el BITER 2?</li> <li>7. Describa ¿cuáles son la áreas y contenidos contemplados en el proceso de formación de instructores para el BITER 2?</li> <li>7 describa ¿cuál es el tiempo destinado a la formación de instructores para el BITER 2 y de qué forma se encuentra distribuido?</li> <li>8. Describa ¿cuáles considera usted que son las fortalezas del proceso de formación de instructores para el BITER 2?</li> </ol>		x	x	x

<p>y ¿en que beneficia esto al alcance de los objetivos propuesto para mencionado proceso?</p> <p>9. Describa ¿cuáles considera usted que son los vacíos y limitaciones existentes en el proceso de formación de instructores para el BITER 2? y ¿qué consecuencias o afectaciones traen para el alcance de los objetivos propuestos para este proceso?</p> <p>10. Describa ¿de qué forma se encuentra contemplado en el proceso de formación de instructores para el BITER 2, la capacitación para el planteamiento y desarrollo de estrategias de mediación del conocimiento?, y ¿cuáles son estas estrategias?</p> <p>11. Describa ¿de qué forma se encuentra contemplado en el proceso de formación de instructores para el BITER 2, la capacitación para el planteamiento y desarrollo de estrategias y herramientas pedagógicas?, y ¿cuáles son estas?</p> <p>12. Describa ¿cuál es el proceso de evaluación y seguimiento llevado a cabo al proceso de formación de instructores en el BITER? y ¿de qué forma se evidencian los resultados propuestos para el control de calidad.?</p>				
---	--	--	--	--