

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL



**DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN
DE LA ARMADA**



D.E.A. ORDINARIO N° 6415/11/19354

APRUEBA PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL DE LA ARMADA.

VIÑA DEL MAR, 14.OCT.2021

VISTO: la necesidad de contar con un Proyecto Educativo que comprenda las principales directrices, normas y procesos de la educación naval y las atribuciones que me confiere la reglamentación vigente,

RESUELVO:

- 1.- **APRUEBASE**, el Proyecto Educativo Institucional de la Armada, categoría Ordinario, que será utilizado en la Dirección de Educación, Escuelas, Academias y Centros de Educación de la Armada.
- 2.- **ANÓTESE y COMUNÍQUESE**, para su conocimiento y cumplimiento.



JUAN ALBERTO LERDÓN PARRA
CONTRAALMIRANTE
DIRECTOR DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA

DISTRIBUCIÓN: "A"

- 1.- A.G.N.
- 2.- A.P.N.
- 3.- B.E."E."
- 4.- E.N."A.P."
- 5.- E.G."A.N.C."
- 6.- E.AV.N.
- 7.- E.SM."A.A."
- 8.- S.H.O.A.
- 9.- C.F.E.(C.I.B.T.)
- 10.- C.E.N.I.R.
- 11.- C.EN.B.I.M.
- 12.- Archivo D.E.A.

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA**

ÍNDICE

Carátula	
Resolución Aprobatoria.....	3
Índice.....	4
I. Referencias Legales y Normativas.....	6
II. Proyecto Educativo Institucional: Definición y Alcances.....	7
III. Sistema de Educación Naval (SEN).....	8
Definición.....	8
Descripción del SEN.....	8
Estructura del SEN.....	9
Ciclo Educativo.....	10
Misión y Visión del SEN.....	11
Dirección de Educación de la Armada.....	12
Consejo Superior de Educación (CSED).....	12
IV. Fundamentos Institucionales.....	14
Identidad Institucional.....	14
Virtudes, Valores, Principios y Código de Honor.....	15
V. Modelo de Educación Naval bajo un Enfoque Orientado a Competencias (MEDOC).....	18
Principios y Definiciones Rectoras.....	18
Descripción del MEDOC.....	21
VI. Capacidades y Recursos Educativos.....	35
Descripción General.....	35
Capacidades y Recursos.....	36
Gestión Educativa y Calidad Educativa.....	37
Recursos Humanos en el Ámbito Docente.....	40
El Perfil de los Alumnos.....	41
El Perfil de los Docentes.....	41
VII. Aseguramiento de la Calidad del Proceso del Sistema de Educación	

Naval.....	43
Definiciones.....	43
Monitoreo y Evaluación de la Calidad Educativa.....	44
Unidad de Aseguramiento de la Calidad de la Dirección de Educación de la Armada.....	44

I. REFERENCIAS LEGALES Y NORMATIVAS

La Educación en la Armada y su concreción en el Proyecto Educativo Institucional, están basados en los siguientes documentos oficiales:

1. “Constitución Política de la República de Chile”, Decreto Supremo 1150 del 21 de octubre de 1980, Arts. N°1, 9,19, 90.
2. “Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas” N° 18.948, publicada el 27 de febrero de 1990.
3. Ley N° 18.962, “Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, Ministerio de Educación”. Publicada el 10 de marzo de 1990 y su actualización como Ley N°20.370, Ley General de Educación, año 2009”.
4. Ley N°20.129 “Establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior”, promulgada el 23 de octubre de 2006.
5. Ley N°21.091 “Sobre Educación Superior”, promulgada el 11 de mayo de 2018.
6. Ley N°21.369 “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, promulgada el 30 de agosto de 2021.
7. “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas D.F.L. (G.) N° 1 de 1997”. 7-31/26.
8. “Reglamento Complementario del D.F.L. N° 1 de 1968 Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”. 7-31/26(A).
9. “Reglamento de Disciplina de la Armada”.
10. “Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de las Escuelas de la Armada”. 4-36/5-01, de fecha 12 de diciembre de 2007.
11. “Reglamento de Educación de las Fuerzas Armadas” (DNL-350). 4-36/12.
12. “Ordenanza de la Armada”. 9-20/1.
13. Política Educacional de la Armada.
14. Reglamento Orgánico de la Dirección de Educación de la Armada 1 – 31/1.
15. Directivas de Control de Gestión (Q-001/Q-002/Q-003) DEA.

II. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL: DEFINICIÓN Y ALCANCES

El **Proyecto Educativo Institucional** es el documento que explica los principios, los valores, la estructura y las formas en que se desarrolla la Educación Naval en la Armada de Chile.

Representa un instrumento que permite orientar y articular el proceso formativo de los establecimientos educacionales dependientes de la Dirección de Educación de la Armada, en coherencia con la doctrina institucional, la identidad, las tradiciones y los valores que conforman el fundamento inherente del quehacer de la Institución.

Surge como respuesta institucional frente a las innovaciones que, en el campo profesional y personal, demanda un mundo globalizado sujeto a cambios sociales, económicos y culturales, distinguiendo entre los principales ejes impulsores:

- 1) Responsabilidad formativa de la Dirección de Educación ante la Armada para formar al personal que, desde sus respectivas áreas de acción y desempeño, materializan la misión que la Constitución de la República le asigna a la institución.
- 2) Las demandas por el desarrollo de competencias que la tecnología y una realidad compleja impulsan a los sistemas educativos.
- 3) El agotamiento de un modelo centrado en los conocimientos y en la enseñanza.
- 4) La comprensión de la educación desde una perspectiva sistémica.
- 5) El tránsito desde un concepto de administración educacional al de gestión educativa con clara orientación a la calidad educacional.

En la primera parte de este documento se define y contextualiza el Sistema de Educación Naval. Posteriormente, se establecen los fundamentos institucionales que lo sustentan. En seguida, se desarrolla el modelo de educación naval bajo un enfoque orientado a competencia, el cual detalla el modelo curricular y pedagógico. A continuación, se describen las capacidades y recursos educacionales sobre el cual se sustenta el ejercicio del modelo educacional descrito para el logro de los perfiles de egreso. Finalmente, el presente proyecto enuncia la estructura general para el aseguramiento de la calidad del proceso del sistema de educación naval.

III. SISTEMA DE EDUCACIÓN NAVAL (SEN)

A. DEFINICIÓN

La **Educación Naval** es un proceso intencionado e integral, orientado al desarrollo de competencias del capital humano necesarias para su desempeño en la Institución, en orden a planificar, conducir y ejecutar con éxito el conjunto de acciones que satisfacen la misión y la estrategia de la Armada.

En un sentido trascendente, la Educación Naval es la estructura institucional desde la cual lleva a cabo el proceso para formar integralmente al personal de la Armada en los ámbitos valóricos, cognitivos y psicomotores; es decir, los valores nacionales e institucionales, los conocimientos específicos propios de la profesión y las destrezas intelectuales y físicas que demanda la actividad naval, en procura de preparar profesionalmente al personal; todo ello mediante las acciones educativas de formación, perfeccionamiento y de capacitación, ente otras, como parte de un sistema denominado **Sistema de Educación Naval (SEN)**.

B. DESCRIPCIÓN DEL SEN

En el desarrollo de los procesos educativos, los diferentes niveles del Sistema de Educación Naval implementan los procedimientos necesarios para asegurar que el esfuerzo educacional se realice dentro de un marco que busque alcanzar una alta eficiencia y eficacia, tendiente a lograr un nivel de formación humanista, científica y tecnológica, que permita al personal alcanzar las competencias, en términos de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes propias de la profesión naval y, de esta forma, asegurar un óptimo empleo del material y eficiencia combativa individual y colectiva.

Del mismo modo, en el ámbito de la formación humana, los establecimientos educacionales, a través de los planes de estudio, establecen las acciones para que el personal en formación comprenda que la educación es también un proceso de superación individual, en el cual la persona debe ir desarrollando y haciendo efectivas sus propias potencialidades y descubriendo sus limitaciones de acuerdo a sus características personales. En este aspecto, la educación naval debe estimular al alumno para que vaya perfeccionando su capacidad de dirigir su propia vida, responsabilidad por su propio aprendizaje y, al mismo tiempo, participar de su entorno.

En relación a la formación, los estamentos educacionales, en función de los distintos perfiles de egreso, desarrollan las competencias que permiten

al personal enfrentar con éxito los rigores propios de la vida en el mar, los aislamientos y los deberes y exigencias que caracterizan la carrera naval, tanto en la paz como en el combate.

Por tanto, el **énfasis educacional** en los procesos de formación, capacitación y entrenamiento básico se orienta fundamentalmente a la formación de **competencias**, y en esto, al desarrollo de **habilidades intelectuales** y a la forja de **virtudes morales y valores**, desde una metodología educativa activa y modelos pedagógicos que busquen lograr **aprendizajes profundos** en los alumnos, todo lo cual como un ideario de formación para que estos últimos puedan responder favorablemente al cambio permanente y a la realidad “multiescenario” y compleja que caracteriza a la sociedad actual y posiblemente del futuro.

Finalmente, cabe destacar que la institucionalidad de la Educación Naval está regulada por reglamentos, manuales, directivas y órdenes permanentes internas, destacando el Libro "I" Instrucción; el Reglamento de Funcionamiento de Academias, Escuelas y Centros de Instrucción de la Armada; las Directivas Docentes de la Dirección de Educación de la Armada; los Reglamentos Orgánico, Interno, de Estudio de las Academias y Escuelas dependientes, y los manuales del Cadete y del Grumete en la Escuela Naval y Escuela de Grumetes, respectivamente.

C. ESTRUCTURA DEL SEN

Corresponde a una estructura sistémica constituida por una serie de componentes encabezados por la Dirección General del Personal de la Armada, la Dirección de Educación, los Mandos, las Direcciones Técnicas, las Academias, las Escuelas, los Centros de Instrucción, los Centros de Capacitación y el Oficial de Instrucción a nivel de cada unidad y repartición naval.

Como se ha indicado, esta estructura sistémica es la responsable de la formación del personal institucional. La responsabilidad técnica recae sobre la Dirección de Educación de la Armada, la cual debe liderar y conducir los procesos de educación que ejecutan las Academias, Escuelas y los Centros de Instrucción, mediante la planificación, supervisión, control y evaluación del desarrollo del currículum institucional.

En un sentido logístico, la estructura del SEN ejecuta, además, el ciclo educacional.

D. CICLO EDUCACIONAL

El **Ciclo Educacional** es, en esencia, un concepto logístico para la adquisición del conocimiento, pudiendo la educación naval ser asimilada como un elemento funcional logístico.

Desde la perspectiva sistémica, el ciclo educacional es implementado a través del accionar integrado de diversas organizaciones y sus correspondientes procesos. (Sistema de Educación Naval, SEN).

Bajo este enfoque, los Mandos y Direcciones tienen como función plantear a la Dirección General del Personal sus requerimientos anuales de personal para desarrollar sus tareas y cumplir con la misión asignada (“Determinación de Necesidades”). A partir de lo anterior, la Dirección General del Personal de la Armada elabora, valida –junto a los Mandos y Direcciones Técnicas– y finalmente aprueba los perfiles profesionales de este personal (“Obtención”).

El perfil profesional constituye una referencia para la elaboración de los perfiles de egreso de las Academias y Escuelas, siendo estos instrumentos la base desde los cuales se planifica el proceso curricular llevado a cabo por la Dirección de Educación de la Armada y sus órganos dependientes (“Obtención”).

En forma general, el **perfil profesional** es la descripción del conjunto de rasgos y capacidades que definen el desempeño de un especialista en la Institución. En tanto, el **perfil de egreso** es la declaración de las competencias que obtendrá el egresado al finalizar una determinada especialidad o programa formativo.

A partir de lo anterior, las Academias, Escuelas y Centros de Instrucción ejecutan sus procesos educativos implementando el diseño curricular de los diferentes programas de formación. El diseño curricular supone la definición de perfiles de egreso bajo el enfoque orientado a competencias (competencias sello, genéricas y específicas), matrices de articulación institucional y de tributación, planes de estudios, mallas curriculares, programas de asignatura y syllabus, tanto para cursos de formación matriz, especialización como para cursos de posespecialización y posgrado.

El ciclo se completa al recibir, los Mandos Operativos y Direcciones Generales, al personal ya formado en las Academias y Escuelas (“Distribución”), retroalimentando tanto a la Dirección General del Personal como a la Dirección de Educación con información útil relativa a los conocimientos y a la calidad del personal recibido, con la finalidad de

efectuar los ajustes curriculares necesarios que permitan alcanzar los perfiles profesionales.

En un sentido funcional, la Dirección de Educación dirige, planifica y supervisa el desarrollo del currículum, mientras que las Academias y Escuelas lo ejecutan. La evaluación curricular ocurre tanto en el nivel de dirección como en de ejecución

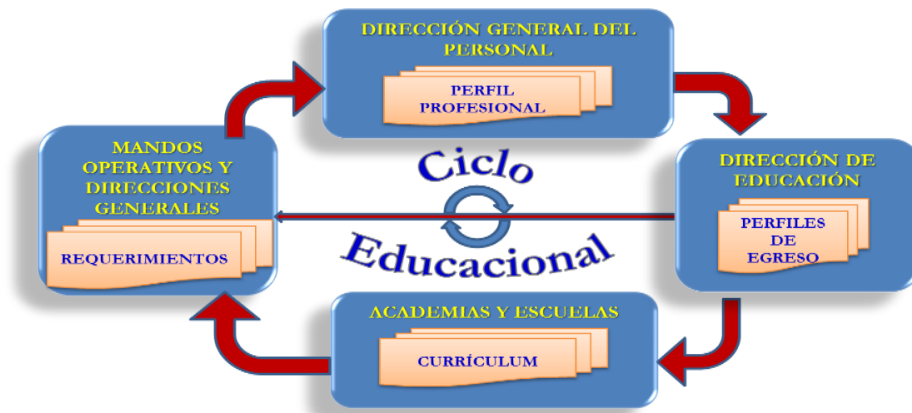


Figura N°1: Ciclo Educativo

E. MISIÓN Y VISIÓN DEL SEN

1. Misión:

“Ejecutar el proceso de educación del personal de la Armada de Chile a través de una formación continua e integral, para su óptimo rendimiento y desempeño en la Institución”.

El SEN en su conjunto asume la responsabilidad de la formación del personal naval en sus diferentes especialidades y en cada una de las etapas en que se desarrolla la formación del personal, contribuyendo así desde su ámbito de competencia.

2. Visión del SEN:

“Ser un sistema ágil, moderno, altamente calificado, reconocido y al servicio de la institución que, mediante los organismos que lo configuran, forme marinos profesionales y líderes competentes, creíbles e integrados a la sociedad nacional, capaces de enfrentar los desafíos que imponen los cambios y avances tecnológicos de la sociedad y de la Institución”.

El SEN aspira a constituirse en una estructura educacional robusta, calificada y plenamente reconocida que forme a los profesionales que la institución necesita. Sus egresados serán los marinos profesionales, líderes creíbles, plenamente integrados a la sociedad nacional, capaces de responder a los desafíos que imponen los cambios y avances tecnológicos en la institución y en el país.

F. DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA

La Dirección de Educación de la Armada es el organismo técnico encargado de orientar y administrar en la Institución, los procesos de formación, perfeccionamiento, capacitación y titulación, y los de extensión, investigación y deportes.

1. Misión de la Dirección de Educación de la Armada:

“Liderar, desde lo técnico-pedagógico, el Sistema de Educación Naval que promueva, desde la etapa de formación matriz hasta la de posespecialización, el pleno desarrollo profesional, militar, moral, intelectual y físico del personal para que, con su accionar, contribuya a cumplir con las funciones asignadas a la Armada de Chile”.

La Dirección de Educación de la Armada (DEA) en función de su misión técnico-pedagógica es la encargada de gestionar el currículum institucional, apoyando y orientando el mejoramiento continuo de los procesos educacionales desarrollados en las Academias, Escuelas y Centros de Instrucción, con el propósito de favorecer la calidad de la educación naval.

2. Visión de la Dirección de Educación de la Armada:

“Garantizar la conducción técnico-pedagógica del Sistema de Educación Naval, dando una óptima, oportuna y eficiente respuesta a los desafíos institucionales de la formación y capacitación del personal para el cumplimiento de la misión de la Armada de Chile”.

La Dirección de Educación de la Armada es el ente técnico educacional que conduce pedagógicamente al SEN y entregará las respuestas oportunas, pertinentes y viables a los desafíos formativos de la institución. Concebirá y generará los modelos educacionales e implementará una gestión educativa centrada en la calidad educacional y el mejoramiento continuo.

G. CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA (CSED)

El Consejo Superior de Educación de la Armada es un órgano asesor de alto nivel presidido por el Director General del Personal de la Armada e

integrado nueve miembros permanentes, entre oficiales del alto mando y oficiales superiores.

1. Misión del CSED:

“Conocer, aprobar, mantener actualizados y gestionar la ejecución del Proyecto Educativo Institucional y la Planificación Estratégica del Sistema de Educación Naval (SEN), en concordancia con la Política de Educación de la Armada, con el propósito de asegurar la formación integral de sus miembros, de acuerdo a las necesidades institucionales”.

Entre las funciones de mayor relevancia destacan el análisis de escenarios, posición institucional en materia educacional, modificación a los planes de carrera (o de especialidad) y preparar proposiciones para resolución del Comandante en Jefe de la Armada, entre otras.

IV. FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES

El Sistema de Educación Naval responde a la necesidad de la Armada de formar al personal de la Institución de manera continua e integral, el que con sus competencias contribuirá a satisfacer las capacidades estratégicas navales y marítimas en virtud de las funciones que el Estado le asigna a la Armada, de acuerdo a sus áreas de misión.

A. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

La Armada define **formación** como el proceso intencionado de brindar los conocimientos; desarrollar capacidades, habilidades y destrezas, e internalizar virtudes morales, valores y actitudes inspiradas por la doctrina y el Ethos naval, todo lo cual asociado al desempeño profesional del personal de la Armada.

La inspiración en la doctrina y el Ethos Naval supone una visión del mundo y de la persona para servir al Estado y a la sociedad chilena en una dimensión tan trascendente como lo es la Defensa Nacional. De acuerdo a la anterior definición y en el marco del Sistema de Educación Naval, la concepción formativa está orientada por los siguientes factores:

1. El rol fundamental de la formación naval se asocia a las responsabilidades que les compete a las Fuerzas Armadas como organismos garantes de la Defensa.
2. La profesión militar cumple una función social que depende del Estado y tiene características que la diferencian de las demás profesiones del ámbito civil. Constituye un hacer particular en el que descansa la defensa e integridad de Nación y que se orienta al desarrollo del “Bien Común” que cada integrante lo asume por opción voluntaria y que le exige entregar la vida en caso necesario.
3. La profesión naval es legalmente reconocida como una opción profesional que el Estado ofrece a la sociedad.
4. Es una formación de desarrollo escalonado y continuo que debe combinar períodos de formación teórica con períodos prácticos.
5. Es una profesión orientada por una doctrina común y especializada.
6. La responsabilidad de la Armada como institución formadora del profesional naval en el contexto de los requerimientos y desafíos sociales y tecnológicos actuales.

7. Las Instituciones de Educación Superior de la Armada, que son parte del SEN, forman parte, a su vez, del Sistema de Educación Superior Nacional, integrando tanto el Subsistema Universitario con las Academias como el Subsistema Técnico Profesional con las Escuelas matrices.
8. La educación superior que ofrece la Armada pretende estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin discriminaciones arbitrarias, para que puedan desarrollarse integralmente y sirvan al interés general de la sociedad y de la Armada de Chile en particular.
9. Las Escuelas y Academias de la Armada resguardan el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia de género y de todo tipo de discriminación arbitraria.

B. VIRTUDES, VALORES, PRINCIPIOS Y CÓDIGO DE HONOR

Todos los integrantes del Sistema de Educación Naval forman parte de la Armada, y como tales son partícipes y sustentan las virtudes y valores que define la Institución para cada uno de sus miembros.

En el ámbito valórico, las virtudes morales que deben inspirar los actos de todo marino y que constituyen la base en que se sustenta el deber militar, están definidas en la Ordenanza de la Armada. Del mismo modo, la Armada ha declarado los valores fundamentales que debe orientar la conducta militar, profesional y personal. Finalmente, en forma adicional, la Institución establece un Código de Honor, el cual representa el patrón de conducta esperado en el personal institucional, de acuerdo a las virtudes, valores y principios que sustenta y exige la Armada de Chile.

Las virtudes, valores, principios y patrón de conducta que deben encarnar los miembros de la Institución y que, además, son sujetos del proceso de la formación continua e integral, son las siguientes:

1. **Virtudes Cardinales:** Prudencia, Justicia, Fortaleza y Templanza.
2. **Virtudes Militares y Valores:** Honor, Lealtad, Abnegación, Espíritu de cuerpo, Subordinación, Disciplina, Entusiasmo, Iniciativa, Espíritu militar, Cooperación, Confianza mutua, Patriotismo (Amor a la Patria), Cumplimiento del Deber, Valor, Obediencia, Honestidad, Responsabilidad y Respeto.
3. **Valores Fundamentales de la Armada:** Patriotismo, Honor, Lealtad, Valentía, Integridad y Deber.

4. Los **Principios** que orientan al Proyecto Educativo de la Armada, son los siguientes:
- a. La formación del personal naval representa un esfuerzo central, permanente y sistemático por desarrollar **procesos de excelencia académica con calidad demostrable**, en todos los niveles del sistema.
 - b. Esto implica un compromiso con la **calidad de los procesos educativos** desarrollados en las academias y escuelas. Como también la adopción de una política de **aseguramiento de la calidad y mejoramiento continuo** que dé cuenta de su logro.
 - c. Lograr al término de los procesos formativos un personal con características y actitudes de **liderazgo**; comprometido con el desempeño profesional de excelencia, con la doctrina institucional y los grandes principios nacionales. Esta característica debe ser la impronta con la que las Fuerzas Armadas y la sociedad entera, reconozca al personal naval.
 - d. La principal preocupación de los procesos de formación profesional, en cualquier nivel del sistema, debe ser su vinculación con la variabilidad del ejercicio profesional, reconociendo los diversos escenarios en que los egresados deberán desempeñarse y el carácter multidimensional de la profesión naval. El proceso de formación, por tanto, debe **dar respuesta positiva a la realidad de era actual y la que se prevé para el futuro**, de continuo cambio, renovación del conocimiento de manera vertiginosa y el carácter “multiescenario” y complejo del entorno.
 - e. Frente al desarrollo y carácter de la sociedad actual, la Armada considera que es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida y que se basa en los pilares de **aprender a ser, aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a convivir**.
 - f. En el ámbito de la formación valórica, los diferentes niveles de formación, al momento de ejecutar su función educacional, deberán fomentar la **internalización, el desarrollo y/o la consolidación de una fortaleza moral congruente con la cultura nacional, las virtudes morales y los valores imperantes en la Armada** y detalladas anteriormente. Lo anterior, cobra una especial relevancia y prioridad en los procesos educacionales de las Escuelas Matrices, las que procurarán desarrollar un currículum que deje claramente en evidencia las formas en que se ejecutará la forja integral de las virtudes y los valores.

5. El **Código de Honor** es el patrón de la conducta esperada en el personal institucional, en el ejercicio de sus funciones y tareas encomendadas. En este sentido, el accionar del Proyecto Educativo también está iluminado por la exacta observancia y aplicación de las normas que el Código de Honor que la Armada establece:
- a. En el combate, tendré como consigna "vencer o morir" y en la paz, me prepararé para ello.
 - b. Seré justo en mis decisiones y reflexivo en el uso de la fuerza.
 - c. La disciplina, la lealtad y el buen ejemplo guiarán mi conducta en toda circunstancia.
 - d. Asumiré un permanente espíritu de servicio, privilegiando en toda ocasión el interés institucional por sobre el mío.
 - e. Actuaré con sobriedad y sin alardes frente a mis éxitos personales, apoyando siempre al necesitado, sin tomar ventajas de las adversidades o errores ajenos.
 - f. No divulgaré información que me haya sido confiada y actuaré con prudencia y reserva sobre asuntos del servicio.
 - g. No discriminaré arbitrariamente y respetaré los derechos y la dignidad de las personas, en toda situación y circunstancia.
 - h. Actuaré siempre en forma correcta de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes, no tolerando conductas contrarias a la probidad.
 - i. Seré veraz en toda ocasión y denunciaré la falsedad, siguiendo el conducto regular correspondiente. Si no lo sé, lo averiguaré.
 - j. Buscaré siempre mi superación intelectual y mantendré una óptima condición física.

V. MODELO DE EDUCACIÓN NAVAL BAJO UN ENFOQUE ORIENTADO A COMPETENCIAS (MEDOC)

A. PRINCIPIOS Y DEFINICIONES RECTORAS

1. Formación Continua e Integral

La educación del personal naval responde a una concepción de formación, perfeccionamiento y capacitación que se caracteriza por ser **Continua e Integral**; un proceso que, en definitiva, tiene un carácter sistémico y permanente para lograr las competencias definidas en los perfiles de egreso durante cada etapa de la Carrera Naval del personal.

En este sentido, el proceso se identifica como:

- i) **Continuo**, en cuanto a un desarrollo secuencial de los “saberes” durante las tres etapas distintivas de la educación naval, con el correspondiente aumento del grado de complejidad del proceso, e
- ii) **Integral**, al incorporar todos los ámbitos de la formación militar naval, profesional, académica, físico deportiva, cultural y valórica requeridos por los perfiles de egreso.

La figura N°2 muestra el sentido continuo e integral de la educación naval:

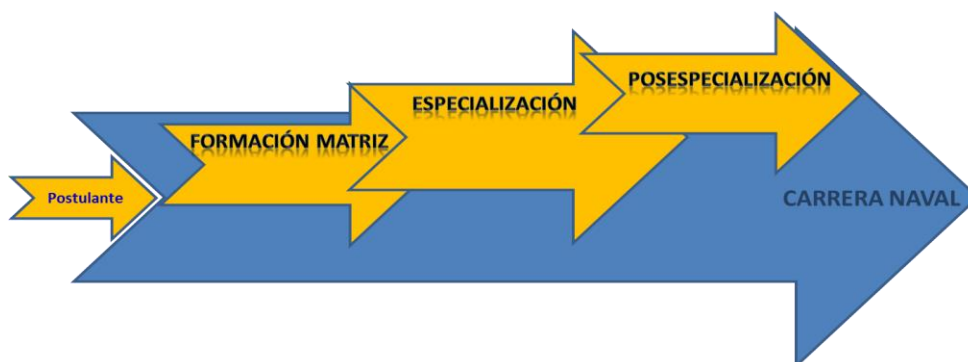


Figura N°2: Formación Continua e Integral

2. Continuo Curricular

En un sentido amplio, **Currículum** es el conjunto de objetivos, actividades, contenidos, capacidades/habilidades intelectuales, destrezas, valores, actitudes, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada uno de los niveles, grados y etapas educacionales, que concretan de manera *sistemática, secuencial, integral y coordinada* la enseñanza y el aprendizaje del alumno.

El carácter **Continuo** del **Currículum** se relaciona –como se ha expresado en este Proyecto– con el proceso secuencial y coordinado de la enseñanza y del aprendizaje en relación a las etapas distintivas de la formación y en virtud de los objetivos que se pretenden lograr durante determinados momentos de la Carrera Naval del personal.

De esta forma, el desarrollo del **Continuo Curricular** en la Armada considera los siguientes principios:

- a. Desarrollar y evaluar un proceso integral y secuencial bajo el principio de la economía de los esfuerzos y recursos educacionales, con la finalidad de lograr eficiencia, sin redundancia y no repetir procesos educacionales entre las distintas etapas de formación.
- b. Planificar un diseño curricular para toda la vida de la Carrera profesional, que efectivamente relacione en forma adecuada las diferentes etapas del proceso de formación, tanto en una misma Escuela o Academia como entre estas.
- c. En este contexto, transferir en forma coordinada entre dos o más establecimientos educacionales, los contenidos, capacidades y habilidades intelectuales, destrezas, valores, métodos de estudio y niveles de exigencia académica que alcanzan los alumnos al término de un proceso e inicio del otro. En otras palabras, lograr una adecuada articulación de las competencias que se pretenden alcanzar en el alumno entre etapas de formación.
- d. Desarrollar actividades docentes orientadas al intercambio de experiencias de aprendizaje, estrategias metodológicas, didácticas y producción pedagógica, entre otros aspectos, al interior de una Cátedra, entre Cátedras dentro de una misma comunidad docente y entre diferentes, por ejemplo, entre la Escuela Naval y la Academia Politécnica Naval, de tal forma de visibilizar las fortalezas y debilidades de los procesos de planificación, metodología y evaluación.
- e. Internalizar las responsabilidades docentes en el desarrollo curricular bajo el enfoque del **Continuo Curricular** y con ello, la responsabilidad ante los logros, carencias y errores del aprendizaje.
- f. El Currículum que desarrolla cada Escuela o Academia no es un fin en sí mismo o el único referente que subordina el desarrollo curricular previo, sino un medio que a través del concurso de todos permite alcanzar las competencias definidas en los perfiles.

El desarrollo de un eficiente y eficaz trabajo curricular y docente orientado al logro del Continuo Curricular, bajo el modelo de educación naval con enfoque orientado a competencia, permite reducir las brechas de formación entre las etapas de la educación naval.

3. Currículo Formativo

La Formación es continua e integral, desarrollando procesos ya sea para formar marinos en la etapa matriz, especialistas o ejecutar programas de perfeccionamiento y capacitación.

En este ámbito, el Proyecto Educativo define una estructura curricular que incluye los siguientes pilares educativos: “*saber*”, “*saber hacer*”, “*saber ser y estar*” y “*saber convivir*”.

El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, que determinan las “competencias”, configuran el **Currículum Formativo**, el cual es desarrollado en las diferentes etapas de formación a través de los **seis modelos de formación**, y estos, a su vez, con diferentes énfasis en la planificación y ejecución curricular, de acuerdo a los propósitos de cada etapa.

El **Currículum Formativo**, desarrollado a través de los modelos de formación, se ejecuta bajo los lineamientos que determina el modelo de educación naval bajo un enfoque orientado a competencias.

4. Contextualización y Sentido

La implementación del currículum formativo en el SEN implica considerar el contexto de desempeño de los futuros profesionales, lo que conlleva a que las acciones formativas privilegien metodologías activas que recreen a través del uso de simuladores, laboratorios u otros medios el entorno en el que los alumnos en formación desempeñarán sus funciones.

Lo anterior sitúa al desarrollo de las competencias como una adquisición que se genera a partir de las experiencias obtenidas por la interacción de los alumnos en la realidad inmediata de desempeño, además de la interacción con sus pares.

A partir de las experiencias obtenidas se logran desarrollar habilidades, capacidades y actitudes que posibilitan no solo la formación de nuevos aprendizajes, sino que entregan sentido y significado al proceso educacional ejecutado.

El docente, por tanto, asumirá esta variable en su práctica pedagógica, pues en la medida que contextualice los contenidos de su disciplina al futuro desarrollo profesional del alumno, sin duda generará en este último el necesario sentido y significado; base para lograr aprendizajes profundos, duraderos y útiles en el educando. Lo anterior agrega valor al quehacer de aula del profesor y configura una competencia esencial del liderazgo pedagógico de aula.

B. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE EDUCACIÓN NAVAL BAJO UN ENFOQUE ORIENTADO A COMPETENCIAS (MEDOC)

1. Descripción general

La figura N°3 expone el MEDOC en su conjunto:

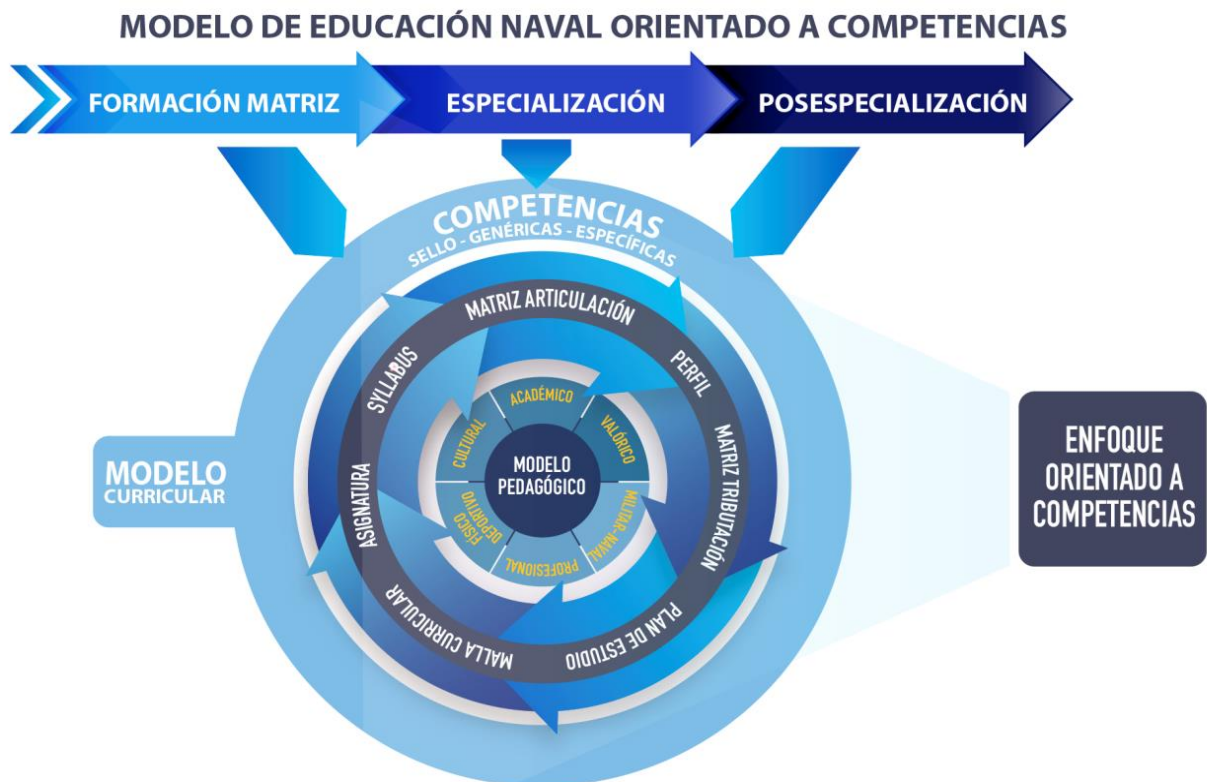


Figura N° 3: Modelo de Educación Naval bajo enfoque Orientado a Competencias (MEDOC)

El **modelo educativo** de la Armada corresponde al **Modelo de Educación Naval bajo un Enfoque Orientado a Competencia (MEDOC)**.

El modelo educativo constituye el marco conceptual que define, representa y articula las etapas y componentes que intervienen en el proceso formativo institucional. Consta de un modelo curricular que guía el diseño de las especialidades y programas formativos, además de un modelo pedagógico que establece los lineamientos de la práctica pedagógica a desarrollar en el aula, lo cual es guiado por el enfoque orientado a competencias cuyo fundamento es la adquisición de conocimientos a través de la acción.

El modelo distingue en primera instancia, tres etapas de formación en la carrera del personal naval: matriz, especialidad y posespecialidad. Lo anterior define y explica que la educación institucional tenga entre sus características la continuidad del currículum (**continuo curricular**) para los distintos momentos de la profesión del marino.

En efecto, en cada una de estas etapas, el alumno debe desarrollar las competencias necesarias para un desempeño de complejidad creciente acorde a su avance en las etapas de la carrera profesional y los grados de responsabilidad que ello implica.

Dado que cada una de las etapas requiere de una formación que contemple aspecto académico, militar naval, valórico, profesional, cultural y físico deportivo, es que la formación posee un **carácter integral**.

Esta característica de integralidad junto a la continuidad del currículum permite concretar los aspectos que distinguen la formación del personal institucional y contribuyen a la visión del sistema educativo en el sentido de posibilitar la formación de marinos profesionales y líderes competentes, creíbles e integrados a la sociedad nacional, capaces de enfrentar los desafíos que imponen los cambios y avances tecnológicos de la sociedad y de la institución.

El MEDOC establece que el paradigma sobre el cual se desarrolla el currículum formativo está constituido por un enfoque orientado a competencias, desde el cual se focaliza el desarrollo del modelo curricular, modelos de formación y modelo pedagógico de aula. (Ver figura N°3.)

El modelo curricular corresponde a un macro proceso curricular referido a las diferentes instancias de planificación del diseño curricular. También, son parte del modelo curricular los modelos de formación asociados, los cuales corresponden al modelo académico,

valórico, militar-naval, profesional, físico-deportivo y cultural. Finalmente, en el micro proceso curricular, se desarrolla el modelo pedagógico que, al interior de las aulas, concreta las características de este enfoque educacional.

2. Etapas de Formación

El proceso de formación, como se ha indicado, está configurado por las tres etapas sistemáticas de educación continua e integral durante la carrera naval del personal de la Armada, cuyo detalle es el siguiente:

- a. Formación Matriz: Corresponde a la primera etapa de responsabilidad de las Escuelas Matrices para Oficiales y Gente de Mar. Su propósito es desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse como hombre o mujer de armas en la Armada.

Está representado por la Escuela Naval “Arturo Prat” y la Escuela de Grumetes “Alejandro Navarrete Cisterna”. Ver esquema N°4.

- b. De Especialización: Corresponde a la segunda etapa, la cual entrega al personal las competencias para su desempeño profesional como especialista en un área determinada del quehacer naval. Esta etapa se desarrolla en las Academias, Escuelas de Especialidades y Centros de Instrucción que imparten especialidades.

Está representada por la Academia Politécnica Naval, Escuela de Submarinos, Escuela de Aviación Naval y Centro de Instrucción del Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada. Ver esquema N°4.

- c. De Posespecialización: Corresponde a la tercera etapa, orientada al desarrollo de habilidades más complejas o complementarias que permiten al marino adquirir nuevas competencias para su desempeño profesional. Esta etapa se desarrolla principalmente en la Academia de Guerra Naval, Academia Politécnica Naval y en otros establecimientos de educación superior nacionales o extranjeros. Ver esquema N°4.



Figura N°4: Órganos dependientes de la Dirección de Educación de la Armada por etapas de formación, Centros de capacitación y por Centros de Instrucción

3. Enfoque orientado a competencias

La dinámica de la globalización, el “cambio” como eje característico y constante de la sociedad actual, y la renovación tecnológica y del conocimiento en forma permanente, entre otros aspectos, ha llevado a que la educación busque enfoques educativos orientados a la adquisición no solo de conocimientos, sino de herramientas que permitan la adaptación exitosa a las demandas del entorno.

El **enfoque educacional orientado a competencias** es una metodología cuyo fundamento es el facilitar que los alumnos adquieran los contenidos de cada disciplina a través de situaciones prácticas y entornos experimentales, lo que se relaciona desde ya con aspectos propios de la formación naval, por ejemplo, las actividades de capacitación y entrenamiento en Unidades y Reparticiones, los cuales no son ajenos al proceso formativo naval.

La Armada de Chile ha optado por el enfoque orientado a competencias, en tanto facilita la vinculación más directa entre los procesos de formación y el entorno laboral, además de permitir la flexibilización necesaria y adecuada para una mejora constante y junto con ello, la actualización respecto de referentes técnicos internos y externos.

De este modo, este enfoque es necesario, funcional y complementario para la gestión del personal por competencias que realiza la Dirección

General del Personal, en tanto permite desarrollar las competencias necesarias para el desempeño profesional. Dicha gestión es connatural a la carrera del marino, en la que es necesario tener presente para cada una de las etapas que la componen determinadas cualidades militares, profesionales y personales que la definen y que en su conjunto constituyen el perfil profesional.

Este enfoque facilita posicionar al **alumno al centro del proceso de Enseñanza Aprendizaje (E-A)**, concibiéndolo como parte esencial del proceso y responsable de su aprendizaje bajo un **enfoque cognitivo** con énfasis en el aprendizaje significativo; entendiendo que los contenidos deben tener como requisito la actualización constante y su respectiva contextualización.

Su orientación promueve el autoaprendizaje, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el desarrollo de una visión crítica y ética como pilares del proceso educativo y, particularmente, el logro de habilidades intelectuales y actitudes con fundamento valórico, en estrecha relación con su entorno y contexto de desempeño profesional.

4. Modelo Curricular: Macro Proceso Educativo y Diseño Curricular.

El contexto institucional genera un cúmulo de experiencias de aprendizaje que trazan el rumbo de la formación para todo profesional-especialista, definiendo así el currículum del mismo. Por su parte, el **Diseño Curricular**, en cuanto proceso, permite la toma de decisiones para la elaboración o ajuste del currículo que permite la organización y estructuración del proyecto curricular. Que, al recoger las intenciones educativas y las aspiraciones institucionales, materializa los aspectos fundamentales de una política educativa institucional, que brinda respuesta a las necesidades de formación del personal naval.

Así cada programa de formación institucional o cursos de las etapas formación matriz, especialidad y posespecialidad, se diseñan con base a uno de los siguientes procesos: **ajuste curricular o rediseño curricular o diseño curricular**.

El **ajuste curricular** es un proceso que implica generar cambios curriculares a un programa de formación o curso ya existente sin que impacten el respectivo perfil de egreso.

En tanto, el **rediseño curricular** implica incorporar cambios curriculares que modifican el perfil de egreso y su estructura.

Mientras que el **diseño curricular** implica la creación de un nuevo programa de formación o curso de acuerdo con las necesidades de la institución y su proceso se inicia con la definición del respectivo perfil de egreso, que inicia el proceso de estructuración y modelación de la actividad educativa y en el cual se detallan las competencias que definen un programa o curso y que son esperables para un egresado al final del proceso educacional.

El proceso de diseño curricular se estructura a través de los siguientes **instrumentos de planificación**: *perfil de ingreso, perfil de egreso, matriz de articulación institucional, matriz de tributación, malla curricular, plan de estudio, programas de asignatura y syllabus*.

El **perfil de ingreso** especifica una selección de conocimientos, habilidades y recursos personales mínimos, en lo usual reconocidos como requisitos de ingreso, que debe reflejar un estudiante que cursará un programa de formación o curso.

El **perfil de egreso**, en tanto, detalla las competencias que se espera alcance un egresado de un proceso educacional y que definen y distinguen un curso o programa de formación.

Por su parte, la **matriz de articulación** a nivel macrocurricular permite identificar a las academias y escuelas responsables de desarrollar determinadas competencias cuando un curso o programa de formación abarca más de una etapa formativa.

En la **matriz de tributación**, cada escuela, academia o centro de instrucción explicita su contribución a las competencias del perfil de egreso.

La **malla curricular**, en tanto, representa la sucesión de las asignaturas pertenecientes a un curso o programa formativo, proporcionando una visión de conjunto.

Por su parte, el **plan de estudio** oficializa administrativamente el curso o programa formativo que permite gestionar el nombramiento de los docentes que impartirán las diferentes asignaturas.

El **programa de asignatura** constituye el documento de presentación en el que se indica el motivo de su existencia, lo que se desea lograr, lo que se pretende enseñar y la forma como se verificará el logro de los resultados.

Finalmente, el **syllabus** corresponde a una planificación realizada por el docente que imparte una asignatura. Se detallan los resultados de aprendizaje de la asignatura, las estrategias metodológicas, actividades de aprendizaje, evaluaciones y recursos a través de los cuales se pretende alcanzar los aprendizajes al finalizar el programa.

En la siguiente figura se aprecia el flujo del proceso de diseño curricular para la creación de un nuevo curso o programa formativo:

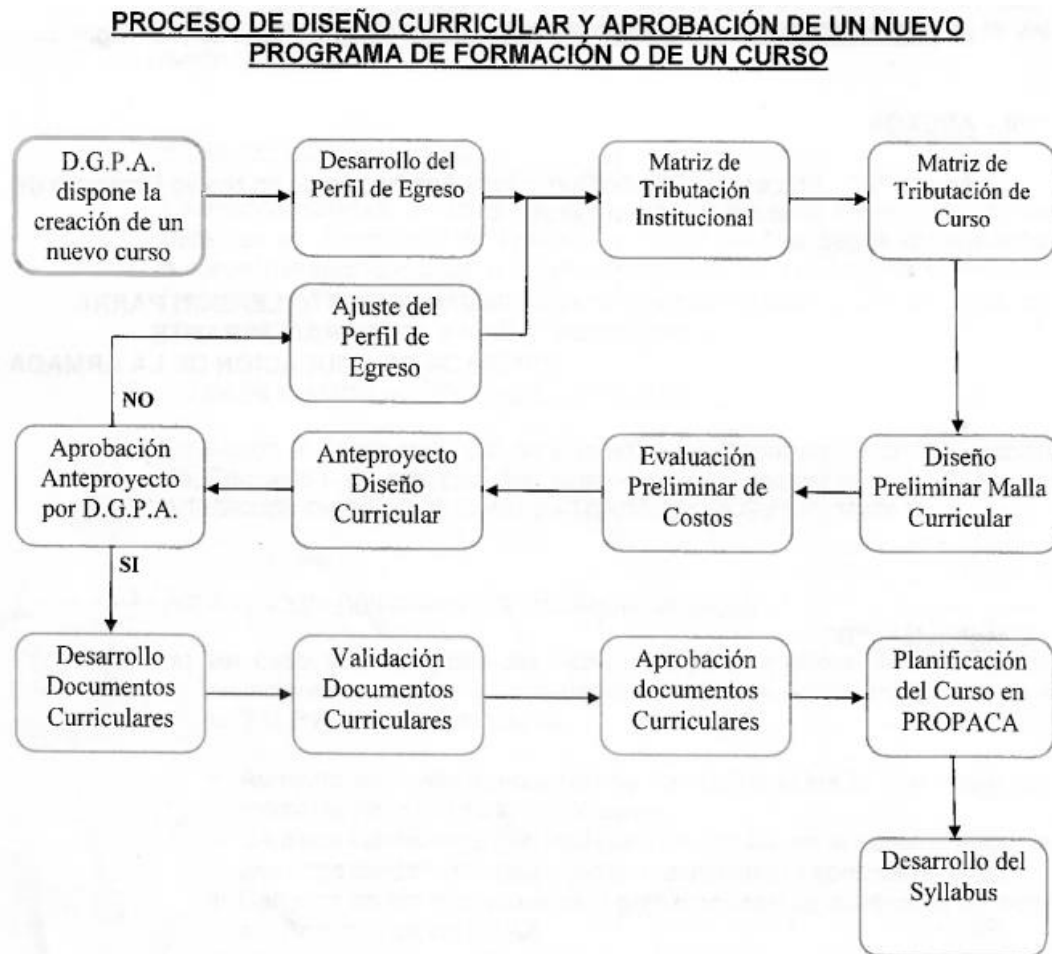


Figura N° 5: Flujograma Diseño Curricular

Junto con lo detallado anteriormente, el **diseño curricular** busca desarrollar el proceso educacional determinando los conocimientos y habilidades que se establecen en los perfiles de egreso respectivos, pero a su vez, considerando las funciones que desarrollarán los alumnos según la etapa de la carrera naval en que se encuentren, es decir, transitando desde una formación básica como miembro de la Armada, pasando por una formación técnica que les permita

desempeñarse como operadores, mantenedores o administradores de los sistemas existentes en unidades y reparticiones, hasta una formación orientada a la administración institucional, logística y del personal, en los grados más altos de la jerarquía institucional. Todo lo anterior se traduce en la ponderación o énfasis que se debe entregar a cada uno de los modelos de formación declarados por etapas, dependiendo de las funciones que el personal cumplirá a lo largo de la carrera naval.

5. Modelos de Formación

La formación naval, en cualquiera de sus niveles y especializaciones, se reconoce como un sistema integral y complejo, cuyos propósitos abordan todas las dimensiones del profesional naval que le permitan cumplir adecuadamente con las tareas militares derivadas de la Defensa Nacional. De esta manera, la formación naval se nutre de los aportes la ciencia, la tecnología, las humanidades, la cultura, el desarrollo valórico y moral y, fundamentalmente, de las experiencias de la práctica de la profesión.

De la ciencia, rescata la rigurosidad para definir y enfrentar problemas, de manera metódica y sistemática, base fundamental para el actuar del marino, tanto en situaciones normales, como en ambientes de crisis e incertidumbre que demandan resoluciones acertadas en condiciones de apremio.

De la tecnología, evidencia las necesidades de operación eficiente de sofisticados sistemas integrados de armas.

De las humanidades y de la cultura, rescata los requerimientos para el desarrollo del liderazgo efectivo que permita una conducción del personal empática en la resolución y ejecución de operaciones navales.

Del desarrollo valórico y moral, se debe tener presente que al conceptualizar la profesión militar, se define como una profesión de vocación de servicio destinada a la Defensa de la Nación, reconociendo en esto que es la fuerza moral uno de los factores más gravitantes en el campo de batalla y el elemento clave para responder satisfactoriamente a las exigencias físicas y psicológicas extremas.

De acuerdo a lo anterior, el Proyecto Educativo Institucional contempla para el desarrollo de la formación naval, la ejecución de actividades sistemáticas, en cualquiera de sus etapas, asociadas a los modelos de: Formación Militar Naval, Profesional, Académico, Físico Deportivo, Valórico y Cultural. Ver Figura N°6.



Figura N° 6: Modelos de Formación

La conceptualización de estos modelos representa el reconocimiento de que la formación asociada a estos tiene actividades, formas, etapas, dimensiones y procesos de evaluación propios, pero que, para todos los efectos, son parte del concepto del Currículum Formativo; es decir, son parte del proceso y diseño curricular. La definición de los modelos es la siguiente:

- a. Modelo de Formación Militar Naval: Representa la enseñanza formal y sistemática del ser militar, comprendiendo todas las actividades y acciones propias de este ámbito, que se realizan en los diferentes niveles de formación para lograr un marino apto para el combate y capaz de representar a la Institución en las diferentes actividades militares.
- b. Modelo de Formación Académica: Conlleva la formación académica que sustenta la profesión naval. Está representado por las asignaturas científico-humanísticas reflejadas en una malla académica.
- c. Modelo de Formación Profesional: Abarca la formación tendiente a que alumno conozca, experimente y ejecute todas las actividades de la profesión, lográndose un acercamiento a ella. Está conformado por las Ciencias Navales y las Ciencias Técnicas aplicadas a la Profesión Naval. Además, comprende asignaturas profesionales, embarcos, actividades prácticas a bordo, etc.

- d. Modelo de Formación Valórica: El modelo de formación valórica es de desarrollo transversal y corresponde al conjunto de actividades educacionales sistemáticas, tanto teóricas como prácticas, cuyo propósito es desarrollar, fomentar, controlar y evaluar en el personal que se está formando, la adecuada adquisición de valores, doctrina y conductas propias de la profesión naval, que le permitirán realizar en forma permanente las tareas y funciones que la Armada les solicite con responsabilidad y una actitud ética y moral ejemplar.
- e. Modelo de Formación Física – Deportivo: Contempla las actividades de desarrollo físico que se realizan para fomentar en el personal naval la conciencia y el respeto por la salud física en el desempeño de su profesión, tendiente a poseer en todo momento un estándar físico y de salud acorde con las exigencias de la vida en el mar. Está representado por las asignaturas de educación física, los deportes y los respectivos tests y fichas de capacidad física.
- f. Modelo de Formación Cultural: Este modelo refleja las actividades de índole cultural, tendientes a acercar y formar al personal en las expresiones culturales propias de la institución, así como también introducirlo a las diferentes áreas de la cultura y las artes, con el propósito que ellos puedan optar por cultivar individualmente algún área de su elección. Está representado por Academias y Círculos Culturales, visitas culturales, exposiciones, participación en seminarios, talleres culturales, actividades del régimen diario de Escuelas y Academias que contribuyen a educar en los patrones culturales de la institución, y actividades propias de la cultura institucional como nacional, entre otras.

Si se considera la Visión del SEN, es posible relacionar las cualidades genéricas inherentes al ejercicio de la profesión con los modelos de formación asociados en cada una de ellas, lo cual se aprecia en la tabla N° 1:

Visión del Sistema de Educación Naval	Cualidad genérica inherente al ejercicio de la profesión	Ámbito y énfasis genérico de la Formación	Modelos de Formación
Líderes Competentes	Liderazgo	Valórica	Valórica
			Cultural
			Físico Deportivo
Creíbles	Operación	Profesional	Académico
			Profesional
			Militar Naval
Integrados a la sociedad	Administración	Administrativo, Económico y Social	Académico

Tabla 1: Visión del SEN y su relación con los Modelos de Formación

Bajo esta visión, existe una incidencia curricular y un énfasis en la aplicación de los modelos durante las etapas del Currículum Formativo (Etapa de formación matriz, especialización y posespecialización), que guían el desarrollo curricular de las Academias y Escuelas dependientes de la Dirección de Educación de la Armada. Ver tabla 2: “Incidencia y énfasis de los Modelos en cada etapa del proceso y currículum Formativo”.

Esto significa que el SEN debe tomar en cuenta estos énfasis en el desarrollo de los perfiles de egreso, privilegiando la proporcionalidad e incidencia que se muestra en la figura según la realidad y etapa de formación de cada Academia o Escuela, todo lo cual debe reflejarse en documentos formales de planificación: planes de estudio, malla curricular, programas de asignaturas o de actividades (según corresponda), y procesos de evaluación, entre otros aspectos. Como se aprecia, las actividades que configuran los modelos de formación forman parte del Currículum y, por tanto, debe existir en estas la congruencia entre los tres momentos pedagógicos: planificación, metodología y procesos de evaluación.

La siguiente tabla representa la incidencia y énfasis de los modelos formativos en cada etapa del proceso formativo:

Formación	Cualidad genérica inherente al ejercicio de la profesión	Peso Curricular (%)	Ámbitos genéricos de Formación	Modelo de Formación	Peso Curricular
Matriz	Liderazgo	60%	Valórico	Valórico	40%
				Cultural	10%
				Físico – Deportivo	10%
	Operación	30%	Profesional	Académico	20%
				Profesional	5%
				Militar Naval	5%
	Administración	10%	Administrativo, económico y social	Académico	10%
Especialización	Liderazgo	25%	Valórico	Valórico	25%
				Cultural	
				Físico – Deportivo	
	Operación	50%	Profesional	Académico	25%
				Profesional	20%
				Militar Naval	5%
	Administración	25%	Administrativo, económico y social	Académico	25%
Post Especialización	Liderazgo	30%	Valórico	Valórico	15%
				Cultural	10%
				Físico – Deportivo	5%
	Operación	20%	Profesional	Académico	10%
				Profesional	5%
				Militar Naval	5%
	Administración	50%	Administrativo, económico y social	Académico	50%

Tabla 2: Incidencia y énfasis de los Modelos en cada etapa del proceso y currículum Formativo

6. Modelo Pedagógico

El enfoque Orientado a Competencias implica a nivel de aula desarrollar una metodología educativa que facilite a los alumnos la adquisición de los contenidos de cada disciplina a través de **situaciones prácticas y entornos experimentales**, desarrollando así las competencias requeridas en los perfiles de egreso.

La focalización de la enseñanza en el aprendizaje del estudiante conlleva entenderlo desde una doble perspectiva: como un instrumento que facilita el logro de competencias y una construcción del significado que el estudiante atribuye al conocimiento.

Esta visión del aprendizaje significativo privilegia a nivel de aula, el desarrollo de procesos mentales mediante los cuales el estudiante codifica, organiza, elabora, transforma e interpreta las informaciones recogidas, posibilitando así con el uso de estas estrategias el aprendizaje autónomo. Para el logro de lo expuesto, es preciso considerar la **contextualización** de los aprendizajes y la capacidad de situar el nuevo conocimiento en el futuro desempeño profesional del alumno, así como la capacidad reflexiva, la construcción del conocimiento, la aplicación práctica del mismo y la evaluación del proceso realizado.

A nivel de aula se implementan cambios metodológicos y evaluativos pertinentes y necesarios para dar cuenta de la formación de la competencia, lo cual implica el apoyo de la infraestructura necesaria.

El Modelo Pedagógico (ver figura N°7) se centra en el aprendizaje activo y concibe al alumno como centro y protagonista del proceso educativo. El docente es un generador de experiencias de aprendizaje contextualizadas que, además, organiza la acción didáctica con el propósito de movilizar los recursos cognitivos, procedimentales y actitudinales para potenciar el desarrollo de las competencias definidas en los Perfiles de Egreso.

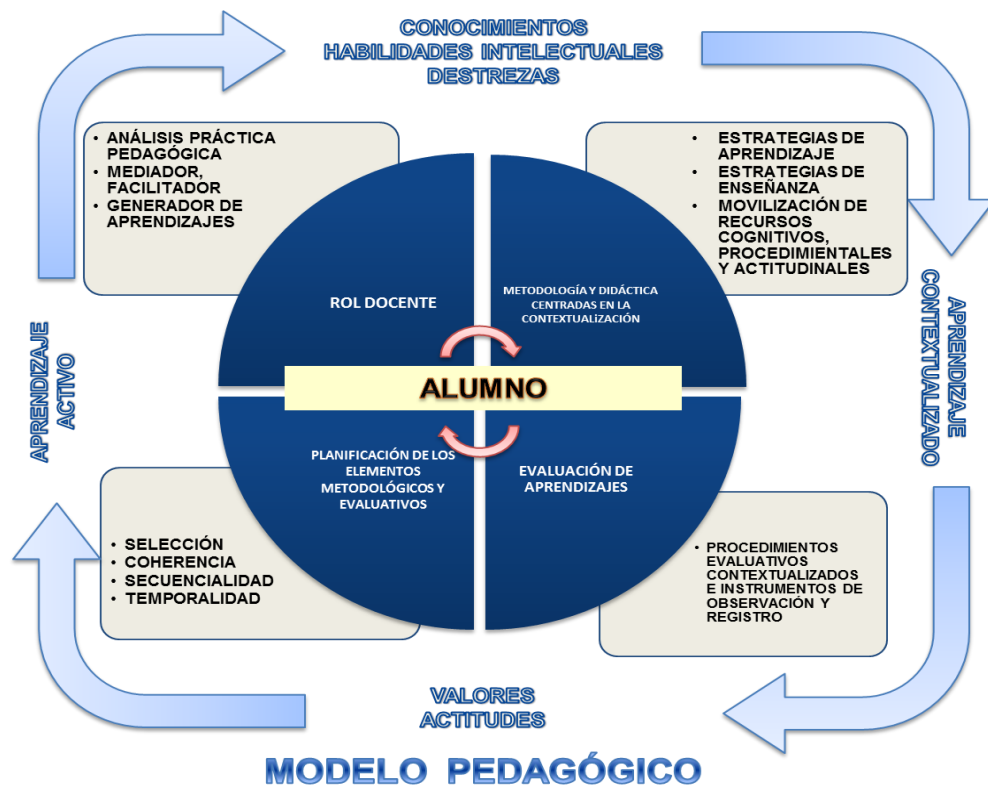
Las actividades de aprendizaje a desarrollar en los procesos de enseñanza-aprendizaje se centran en las **metodologías activas** que posibilitan al estudiante tanto el aprendizaje autónomo, a través del cambio de rol del docente, como la demostración de dominio sobre un tema aprendido, considerando la generación de habilidades cognitivas de nivel superior como procesos intelectuales comprensivos, reflexivos y críticos.

El modelo propende al desarrollo del **aprendizaje activo contextualizado**, el cual vincula lo aprendido a situaciones y ámbitos asociados a la vida profesional naval. Para ello se enfatiza la apropiación del conocimiento al usarlo y transferirlo de manera reflexiva al explicar, justificar, relacionar y aplicar diferentes técnicas o estrategias que vayan más allá del reconocimiento y la repetición rutinaria y mecánica de habilidades.

Metodológicamente, se privilegia el **estudio de casos**, el **aprendizaje basado en problemas**, el **aprendizaje basado en proyectos**, el **aprendizaje colaborativo**, la **clase invertida** como las principales estrategias orientadas a movilizar las estructuras cognitivas de los alumnos.

Con respecto a la **evaluación de aprendizajes**, la recolección de evidencias ocupa un lugar central en el proceso evaluativo, permitiendo a través de ellas, visibilizar el desempeño de un alumno y emitir juicios en relación con el nivel competente. Se trata de una evaluación basada en criterios de desempeño predefinidos lo que implica la creación de procedimientos y selección de instrumentos de observación y recogida de información destinados a obtener las evidencias necesarias.

El siguiente esquema entrega una visión global del modelo pedagógico:



VI. CAPACIDADES Y RECURSOS EDUCACIONALES

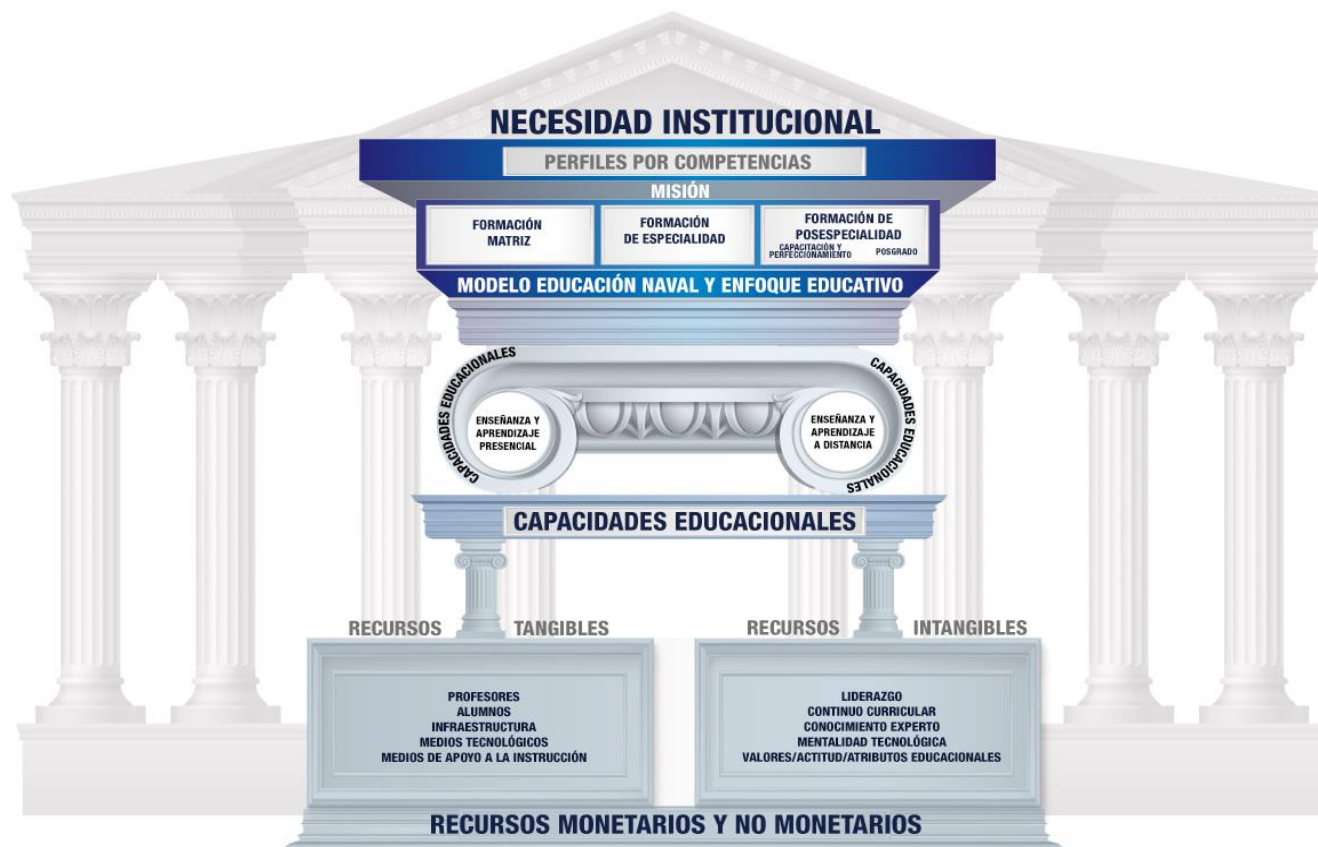


Figura N° 8: Capacidades y Recursos Educativos

A. DESCRIPCIÓN GENERAL

Para cumplir con su misión, el Sistema de Educación Naval requiere del desarrollo de capacidades educacionales, las que bien pueden interpretarse como capacidades estratégicas del SEN. La permanente disponibilidad de estas capacidades es esencial para satisfacer las necesidades de formación del personal en cada una de las etapas que componen el proceso educacional.

En términos del enfoque educacional orientado a competencias, una necesidad de formación demandada por la Institución se inicia y se canaliza al SEN a través de la definición de un **perfil de egreso**, es decir, de un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades necesarias que el educando debe lograr al término de un proceso educacional de escuela o academia, y, con ello, garantizar, con un nivel de seguridad aceptable, el desempeño inicial requerido por la Armada en una determinada área.

Como consecuencia de lo anterior, se genera un proceso de diseño en el cual se construye una arquitectura curricular que abarca la definición de las competencias que configuran o determinan el *perfil de egreso* (competencias genéricas, de sello y específicas), las *matrices de articulación y tributación*, la *mallla curricular*, el *plan de estudios*, los *programas de asignatura* que componen la actividad formativa y los respectivos *syllabus*, en el que se detallan y programan las actividades esenciales que ocurren en el aula y que permiten alcanzar las competencias de egreso que posibilitan realizar profesionalmente la función demandada.

Definido el proceso macro y micro curricular, bajo el enfoque educativo orientado a competencia (definido como Modelo de Educación Naval bajo enfoque orientado a competencias, MEDOC), las escuelas, academias y centros de Instrucción llevan a efecto lo planificado, activando las **capacidades educacionales** que permiten que los programas de formación institucional o cursos de las etapas formación matriz, especialidad y posespecialidad creados sean brindados en modalidad *presencial*, a *distancia* y variantes híbridas, remotas, etc. con la finalidad de satisfacer la necesidad de cobertura, dada la distribución del personal a lo largo del país.

B. CAPACIDADES Y RECURSOS

La materialización de los cursos y programas de formación demanda a las escuelas, academias y centros de instrucción, contar con **capacidades educacionales** que permitan satisfacer diferentes **ambientes de aprendizaje** según los escenarios institucionales que se prevean. De esta manera, las *capacidades educacionales* están relacionadas con la generación de *ambientes de aprendizajes*; capacidad de brindar clases de manera *presencial*, a *distancia*, *hibrida*, *remota*, *sincrónica* o *asincrónica*, y todas las combinaciones posibles. Asimismo, las capacidades educacionales se relacionan también con los ambientes de aprendizajes de *experimentación* y de *simulación*.

Las capacidades educacionales descritas requieren para su materialización contar con la provisión de diversos **recursos educacionales: tangibles e intangibles**, los cuales, a su vez, son factibles de proporcionar a través de los recursos **monetarios y no monetarios**.

Los *recursos tangibles* cubren al *personal docente* destinado a formar a los alumnos en las academias, escuelas y centros de instrucción. Asimismo, los *alumnos*, como los futuros profesionales y especialistas, son destinatarios del esfuerzo educacional y deben ser considerados el centro de gravedad del sistema educacional. A su vez, la *infraestructura*, los *medios tecnológicos* y los *medios de apoyo a la instrucción* constituyen recursos que permiten materializar el proceso educacional llevado a cabo, poniendo a disposición de la educación naval los elementos necesarios para concretar el proceso educativo. Un ejemplo de lo anterior, lo constituye el equipamiento informático, las licencias, los equipos de simuladores, talleres y laboratorios, entre otros.

Así también, los *recursos intangibles* o capital organizacional inherente al sistema educacional naval permiten no solo el desarrollo de la formación naval, sino que constituyen recursos surgidos desde la experiencia, la tradición y el ethos propio de la Armada, que puestos a disposición de los alumnos contribuyen a su formación. De estos recursos se distingue el liderazgo (pedagógico, directivo), el conocimiento experto, el continuo curricular, la mentalidad tecnológica, las virtudes y valores institucionales, las actitudes y estilos institucionales, y los atributos educacionales de la Armada (currículo actualizado, contextualización institucional del currículo, continuo curricular, metodología alineada con el aprendizaje profundo, entre otros atributos).

Para que las capacidades y recursos se encuentren vigentes es necesario contar con el presupuesto necesario para que cada una de estas tenga la asignación de *recursos financieros* necesaria para su mantención y disponibilidad.

C. GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD EDUCACIONAL

En conformidad a lo expuesto precedentemente, la educación en la Armada posee un carácter sistémico que trasciende a la Dirección Técnica y que, desde la Dirección General del Personal, se constituye en un activo de primer orden que posibilita a la institución disponer del personal preparado para el cumplimiento de sus funciones tanto en la paz como en la guerra.

Por ello, el desarrollo y mantención permanente de la capacidad educacional en la institución la proyecta al futuro y constituye un eslabón virtuoso que se inicia con la disposición de los recursos tangibles y no tangibles que permiten el desarrollo y la instalación de capacidades profesionales en el personal llamado a ejercer docencia, en la disposición de una infraestructura que responda a las demandas de una educación más compleja y completa, sobre todo a los desafíos de una tecnología naval de complejidad creciente.

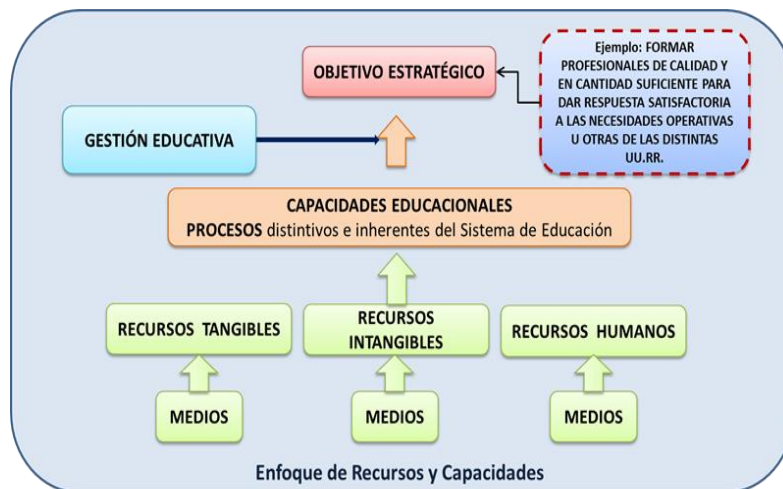
La concepción, el desarrollo y la implementación de un modelo educativo propio (MEDOC) no solo implica la apropiación interna de una forma contextual de formación que responda a los retos del presente y del futuro, sino también el uso de la tecnología educativa en función de tales propósitos. Esto implica movilizar **recursos y capacidades** con el propósito de simular, experimentar y recrear experiencias de la realidad de desempeño del personal por medio de la generación de **ambientes de aprendizaje** con *disponibilidad remota, presencial o híbrida*, como se ha detallado en párrafos precedentes.

Como institución del Estado, la Armada de Chile vela por la eficiencia y eficacia en el empleo de los recursos, es así como la preocupación por garantizar una calidad educacional mínima implica instalar una gestión educativa centrada en la **calidad** y en la **mejora continua**, cuyo foco es garantizar que el personal egresado cuente con aquellas competencias necesarias para su desempeño profesional exitoso. De la perspectiva teórica relacionada con la escuela de pensamiento basada en Recursos y Capacidades de Wernerfelt (1984), la Educación Naval requiere de medios que movilicen los recursos tangibles, intangibles y humanos y,

a su vez, estos determinan las capacidades educacionales para lograr los objetivos estratégicos referidos a la formación del personal de la Armada.

La **Gestión Educativa**, por tanto, estará al servicio de alcanzar tales objetivos, tomando en consideración los procesos y los resultados, tal como se expresa en la figura N°9.

Figura N°9: Enfoque de Recursos y Capacidades



De esta forma, los procesos atañen fundamentalmente a la ejecución de las capacidades educacionales; mientras que los resultados, en los objetivos estratégicos relacionados con la propuesta de valor fundamentalmente dirigida a los “clientes internos” de la Educación Naval, materializado por los Mandos Operativos, entre otros.

Bajo este enfoque, serán determinantes tanto en los procesos como en los resultados, los siguientes aspectos:

- **Recursos/Medios de la Educación:** Profesores, alumnos, infraestructura, tecnología, medios de apoyo educacional, continuo curricular, liderazgo, atributos educacionales, etc.
- **Capacidades:** generación de *ambientes de aprendizaje* sobre los cuales se brindan las clases: presenciales, a distancia, híbridos, remotos, etc., alineado con el Modelo de Educación Naval bajo un enfoque orientado a competencias, MEDOC (modelo curricular, modelo pedagógico, modelos de formación y enfoque) para ejecutar el proceso educacional en las diferentes etapas de educación (matriz, de especialización y posespecialización).
- La **Gestión Educativa** o educacional: De procesos y resultados.

Atendiendo a la definición de **Calidad Educacional** en la Armada como “la propiedad del Sistema de Educación Naval de responder satisfactoriamente a las demandas institucionales referidas a la formación del personal en cada una de sus etapas y con ello, contribuir al logro de la misión de la Armada, se espera entonces que “**buenos profesores**”, “**buenos alumnos**” y “**bueno infraestructura/medios de apoyo**”, integrados a una “**Gestión Educativa**”

que articule en forma eficiente y eficaz el “**Modelo de Educación Naval bajo enfoque Orientado a Competencias**”, será siempre contribuyente para lograr un “buen producto”, en términos de los conocimientos y competencias que demandan los “clientes internos”, sobre la evidencia del desempeño profesional del personal egresado.

La Tabla N°3 establece los **procesos claves** en torno a los profesores, alumnos e infraestructura/ medios en cuanto recursos que serían necesarios de adoptar o impulsar para alcanzar la definición de **Calidad Educacional**.

Elementos y Procesos Claves Por cada uno de los Recursos/Medios basales de la Educación Naval		
Alumnos	Profesores	Infraestructura/Medios de Apoyo
Seleccionados: proceso de captación y selección acucioso y exigente; base de la Carrera Naval	Selección exigente y continua (Profesores Civiles y Militares)	Mantención de un plan de mejoramiento continuo de corto, mediano y largo plazo
Motivados	Permanente capacitación y actualización pedagógica tanto para profesores civiles como militares: plan de capacitación, curso de capacitación pedagógica, participación seminarios.	Alineamiento de la Infraestructura y medios de apoyo con el modelo educacional orientado a competencias y con los perfiles de egreso
Inquietud Intelectual	Intercambio de experiencias de enseñanzas y estrategias de aprendizaje dentro de una misma Cátedra, entre Cátedras; entre Escuelas y Academias	Con estándares educativos reconocidos, diseñada para enseñar y aprender adecuadamente: espacios, cantidad alumnos- tecnología- mobiliario- medio ambiente
Espíritu de superación y de investigación	Integración e interacción pedagógica	Soporte tecnológico (TIC) de vanguardia, redes educativas, alineadas con el modelo educacional y perfiles
Curiosos, creativos	Trabajo y comportamiento colaborativo	Generación de Investigación y Desarrollo institucional
Responsables por su propio aprendizaje y conducta autónoma por el aprendizaje	Utilización de metodologías de enseñanza y sentido del aprendizaje contextualizado a la profesión naval. Orientación al aprendizaje profundo.	Implementación y desarrollo de simuladores, talleres, laboratorios, salas especiales, alineado con perfiles de egreso y modelo educacional (curricular y pedagógico de aula)
Hábitos de estudio	Coherencia entre el desarrollo del continuo curricular, el nivel cognitivo y la exigencia intelectual del alumno.	
Soberanía intelectual	Mantención de una productividad académica (docencia, investigación y publicación, extensión y vinculación con el medio)	
Voluntad, compromiso, valores morales	Fomento del talento pedagógico	
Claro desarrollo de habilidades duras y blandas	Atención a las habilidades blandas e inteligencias múltiples	
Atención a sus inteligencias múltiples	Promoción del Liderazgo pedagógico y de la Evaluación docente	
Aprovechamiento del talento	Motivación pedagógica	
Participación activa en el aula	Espíritu de superación	
Pensador crítico, reflexivo, metacognitivo (tomando conciencia y regulación de los propios procesos cognitivos), comunicador eficaz	Disciplina y organización docente	
Resolutivo	Carrera y planta docente, certificación docente	
Resuelto a resolver problemas	Atención a los sueldos, reconocimiento y compensaciones	

Tabla N°3: Procesos claves en la Calidad Educacional

D. RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DOCENTE

Una parte de la gestión de procesos está referida a la Gestión Pedagógica, que se relaciona con el Recurso Humano de los Docentes y los Alumnos.

Las políticas de recursos humanos están dirigidas al personal que participa directa o indirectamente en la educación profesional de los miembros de la Institución. En su carácter general estipulan que:

1. Los **Alumnos** se constituyen en el principal esfuerzo del sistema educacional, considerando que desde su ingreso a la institución pasan a ser los sujetos de cambio, que reciben todos los conocimientos, se forman las habilidades y se desarrollan las actitudes con base a los requerimientos y exigencias de la carrera naval. Para todos los efectos, el alumno debe ser considerado como el centro de gravedad del proceso educacional.
2. El **Cuerpo Académico**, conformado por el Estamento Docente y de Apoyo Docente, poseerá la mayor continuidad y estabilidad laboral posible, lo que irá en beneficio de la calidad de la educación y optimización del esfuerzo financiero institucional. La Institución incentivará el esfuerzo personal del Cuerpo Académico, facilitándole y apoyando en la medida de lo posible, el desarrollo de actividades de perfeccionamiento y capacitación.
 - a. El **Estamento Docente** estará integrado por los profesores militares y civiles, los que tendrán por función principal desarrollar la docencia en las academias, escuelas y centros de instrucción. Este estamento debe poseer una elevada competencia profesional en la disciplina que enseña y de acuerdo a requerimientos institucionales, estará en condiciones de efectuar otras actividades académicas, tales como investigación, extensión y diseño instruccional.
 - b. **Personal de Apoyo docente** es el personal de nivel profesional o técnico que realiza actividades y tareas de apoyo al proceso educacional. Las áreas de desempeño en las academias, escuelas y centros de instrucción serán, en general, las ciencias de la educación, administración educacional, tecnología educativa, psicopedagogía, orientación educacional, informática, estadística, bibliotecología u otras.
 - c. El **Estamento Paradocente**, corresponde al personal con capacidad técnica que administra y opera los recursos materiales educacionales que contribuyen al desarrollo del proceso educacional, en ámbitos como laboratorios, talleres, maestranzas, simuladores, salas temáticas u otras. Las tareas y responsabilidades específicas de este personal, deberán ser establecidas por los distintos establecimientos educacionales donde desempeñen sus funciones.

E. EL PERFIL DE LOS ALUMNOS

Los Alumnos son los sujetos sobre los que se centra el sistema educacional naval, desde su ingreso a la institución hasta su desvinculación al término de la respectiva Carrera Naval. Teniendo presente las particularidades y externalidades que rodean a los jóvenes que actualmente son los postulantes a ingresar a la institución, entre los aspectos más importantes que la institución exige a dichos alumnos se cuentan los siguientes:

1. Respeto y observancia de los valores y virtudes que la institución establece como aquellas que debe encarnar un Oficial de Marina, considerando que ellos son el sustento para su futuro desempeño como miembro de la institución y contribuyente al logro de la misión de la Armada en los diferentes escenarios en que se encuentre.
2. Responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones académicas, militares y profesionales en las diferentes instancias de formación a lo largo de la carrera.
3. Compromiso con la institución, reflejado en aplicar su máximo esfuerzo intelectual para lograr los aprendizajes requeridos y aprobar las diferentes instancias evaluativas que los cursos demanden, además de contribuir con ello a una mejor gestión de los recursos institucionales.
4. Entrega y abnegación para cumplir todas las demandas que los procesos educacionales demanden, sean estos en aula o fuera de ellas, resguardando el buen empleo de simuladores y equipos instruccionales.
5. Perseverancia y Espíritu de superación para incrementar sus conocimientos y no dejarse vencer por las dificultades académicas, manteniendo un espíritu alegre y optimista que contribuya al logro de sus objetivos personales.

F. EL PERFIL DE LOS DOCENTES

La docencia será desarrollada por profesores civiles y navales con, al menos, el nivel de Licenciatura en las disciplinas que ejerzan, en el caso de los civiles o con Curso de Capacitación Pedagógica para los profesores militares o civiles profesionales llamados a ejercer docencia, en conformidad a los requerimientos legales de educación superior de la formación que entrega la Armada.

De acuerdo a lo analizado en las bases del Proyecto Educativo Naval, el docente es la persona que tiene la responsabilidad de guiar la formación del futuro profesional, mediante la facilitación de aprendizajes significativos para los estudiantes. De acuerdo a esto, el docente deberá estar imbuido de la doctrina y los principios formativos de la institución y, fundamentalmente, conocerá las características particulares de los alumnos que ingresan a ella. Esto implica hacer operativa la concepción de que el aprendizaje no es un proceso inmodificable para

los alumnos, sino que su desarrollo depende de muchas variables que se relacionan con el quehacer pedagógico.

A la luz de estas orientaciones, la institución requiere de docentes que:

1. Asuman su labor con un enfoque eminentemente profesional que les permita realizar prácticas docentes rigurosas, significativas, atingentes a la realidad y coherentes con la identidad de cada establecimiento educacional de la Armada.
2. Se comprometan con el propósito de excelencia que busca la Armada y lo “operacionalicen” en el diseño, desarrollo y evaluación de su trabajo diario.
3. Sean especialistas en pedagogía, complementariamente a su experiencia profesional.
4. Estén constantemente perfeccionándose y actualizándose en aquellos programas de capacitación y perfeccionamiento docente que provea la institución o externos a esta.
5. Sean capaces de integrar los valores transversales y las dimensiones éticas de la profesión naval.
6. Demuestren una alta vocación de enseñar y asuman la formación de los estudiantes como un desafío en constante rearticulación.
7. Sean capaces de otorgar una formación profesional a sus estudiantes, comprometiéndose y responsabilizándose por sus logros académicos, por su aprendizaje.
8. Sean capaces de traducir el dinamismo de las demandas de la práctica profesional para configurar situaciones y ambientes de aprendizaje propicios para una adecuada inserción de los egresados en el mundo del trabajo.
9. Fomenten la autonomía de los estudiantes de manera de desarrollar en ellos las competencias de aprender a aprender, el espíritu de investigación y la inquietud intelectual.
10. Respeten o manifiesten en su vida tanto personal como profesional, los rasgos característicos la Armada, así como una escala de valores acordes con una visión humanista y de respeto al Bien Común de la sociedad.
11. Desarrollen relaciones humanas positivas y cordiales, orientadas hacia la promoción de toda la comunidad naval.
12. Asuman un liderazgo pedagógico de aula, fundamentado en sus competencias profesionales, humanas y transformacionales sobre sus estudiantes.

VII. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DEL PROCESO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN NAVAL.

A. DEFINICIONES

La **Calidad** es concebida como “la propiedad del Sistema de Educación Naval de responder satisfactoriamente a las demandas institucionales referidas a la formación del personal en cada una de sus etapas y con ello, contribuir al logro de la misión de la Armada”.

Esta concepción se basa en la consistencia e implica la identificar la calidad con especificaciones predefinidas y medibles acorde a los requerimientos de formación del personal.

Adscribiendo con ello, al principio de que la calidad, en última instancia, solo puede asegurarse “desde dentro”, esta visión endógena genera la preocupación por la existencia de instancias de aseguramiento y análisis en cada una de las escuelas y academias.

Cabe destacar que las Instituciones de Educación Superior de la Armada forman parte del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y, por lo tanto, deben acreditarse de manera integral mediante la evaluación y verificación del cumplimiento de criterios y estándares de calidad referidos a recursos, procesos y resultados; así como también, mediante el análisis de mecanismos internos para aseguramiento de la calidad, considerando tanto su existencia como su aplicación sistemática y resultados, en concordancia con la misión y propósitos de estas.

El asegurar calidad implica “evaluar un proceso o actividad, identificar las oportunidades de mejora, planear y diseñar cambios, introducir los cambios, reevaluar la actividad o proceso, documentar los cambios y verificar que la actividad o proceso se realiza de acuerdo a la documentación formal existente”.

Se entiende por **Aseguramiento de la Calidad** a todas las acciones planificadas y sistemáticas definidas para lograr un nivel de confianza adecuado, de manera tal que una acción educativa pueda cubrir los requerimientos de calidad declarados.

Lo anterior conlleva implementar una gestión sistemática y la realización de procedimientos de evaluación orientados a asegurar el logro de la calidad de la educación naval.

Es así como el sistema educacional contempla dos mecanismos de aseguramiento: uno de carácter **externo** que corresponde a la acreditación de las escuelas y academias, generándose así información acerca de la calidad comparable con otras instituciones de educación superior y otro de carácter **interno**, que implica el monitoreo y evaluación de los procesos educacionales por parte de la unidad de aseguramiento de la calidad (UAC) de la Dirección de

Educación en conjunto con las UAC de cada Escuela, Academia y Centro de Instrucción.

B. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCACIONAL

El proceso de monitoreo implica la recogida y análisis de información de los procesos pedagógicos desarrollados en las aulas de cada unidad ejecutora y del sistema educacional en su conjunto.

Para la realización de este proceso cada unidad ejecutora cuenta con una Unidad de Aseguramiento de la Calidad interna cuya responsabilidad es la evaluación y monitoreo del proceso educacional desarrollado en sus aulas.

En tanto, a nivel central, la Unidad de Aseguramiento de la Calidad de la Dirección Técnica recoge y analiza información proveniente de las unidades ejecutoras, determinando el nivel de calidad alcanzado en relaciones a estándares definidos y promulgados por la DEA en el contexto del **plan de desarrollo estratégico del sistema educacional** de la Armada. Además, reporta de manera periódica la marcha del sistema educacional en su conjunto, informando aquellas desviaciones respecto de valores deseables y sugiriendo la adopción de acciones de mejora donde y cuando corresponda. Lo anterior se complementa con el resultado de los procesos de acreditación externa de cada unidad ejecutora.

C. UNIDAD DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA

La DEA en concordancia con la Política Educacional de la institución gestiona para propender a que la Educación Naval se constituya en un referente de calidad tanto interno como externo, por ello incorpora en su orgánica una unidad asociada al aseguramiento de la calidad de todo el Sistema de Educación Naval.

La Unidad de Aseguramiento de la Calidad (UAC) se define como:

“Una unidad de gestión, técnica y especializada en evaluación educacional que, por medio de la captura, procesamiento y análisis de información sincrónica y diacrónica respecto del quehacer académico de las escuelas y academias, entrega apoyo y asesoría acerca del proceso educacional desarrollado con el objetivo de asegurar internamente la calidad de los procesos educacionales”

La UAC tiene como finalidad:

1. Definir y evaluar niveles de calidad de los procesos educativos desarrollados tanto en las escuelas y academias como en el SEN, garantizando la satisfacción de los mandos en relación a los requerimientos de formación de personal.

2. Contribuir por medio del monitoreo, evaluación y entrega de información oportuna al logro de los desafíos del ámbito educacional para el sistema educacional.
3. Generar una cultura de la calidad basada en la autoevaluación, que conduzca a una revisión constante de los procesos desarrollados en las escuelas y academias.
4. Proveer información oportuna y objetiva que sirva de apoyo para la toma de decisiones estratégicas y entregue un panorama real de la marcha del SEN.
5. Centralizar la información de los componentes del sistema educacional naval y articular el análisis de información de las escuelas y academias.
6. Sus funciones por el nivel macroeducacional en que opera esta unidad, se dividen en ámbitos interno y externo:
 - a. Interno:
 - 1) Monitorear el estado de avance de las acciones comprometidas en el plan de desarrollo estratégico del sistema educacional de la Armada.
 - 2) Implementar una batería de indicadores de gestión para la dirección de educación de la Armada.
 - 3) Implementar un sistema de seguimiento de egresados.
 - 4) Promulgar los estándares educacionales y de gestión educativa del sistema educacional de la Armada.
 - 5) Emitir reportes periódicos acerca del logro de la calidad de la educación institucional a través de los indicadores establecidos.
 - 6) Actuar como unidad articuladora entre la DEA y la unidad encargada de acreditación en materia de aseguramiento de la calidad educacional.
 - 7) Emitir informes periódicos del avance del proceso educacional global y por escuelas y academias sobre la base indicadores.
 - 8) Promover una cultura de calidad y mejora continua al interior de la organización.
 - 9) Proponer, a partir del análisis de los indicadores, estándares educacionales.
 - b. Externo (Academias y Escuelas)

- 1) Trabajar en forma coordinada con los encargados de las UAC de las escuelas y academias.
- 2) Implementar una batería de indicadores para la evaluación y monitoreo del avance del proceso educacional desarrollado en las escuelas y academias.
- 3) Proponer acciones de mejora en aquellos casos que ameriten.
- 4) Supervisar la implementación del modelo educacional bajo enfoque orientado a competencias.
- 5) Monitorear periódicamente el logro de la calidad en cada una de las escuelas y academias.

La figura N° 10 entrega una visión global de la gestión y aseguramiento de la calidad del Sistema de Educación Naval como proceso estratégico de la Dirección de Educación.

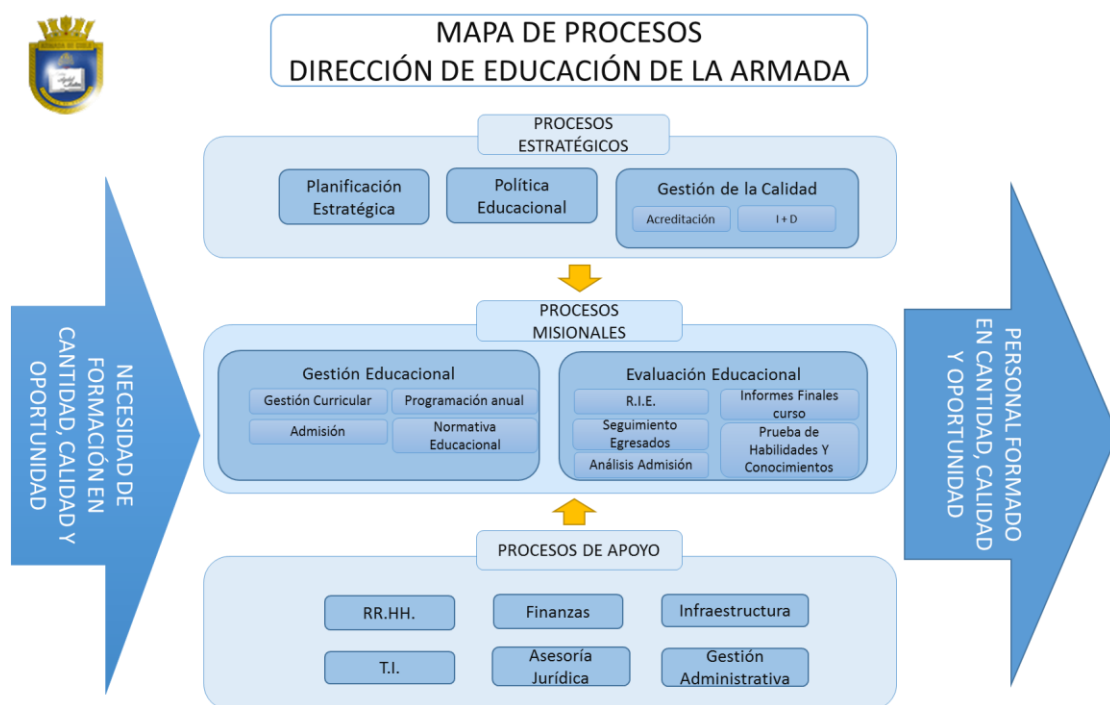


Figura N° 10: Mapa de Procesos DEA

El ciclo de aseguramiento de la calidad implementado entre el nivel central y las unidades ejecutoras del SEN se visualiza en la figura N° 11.

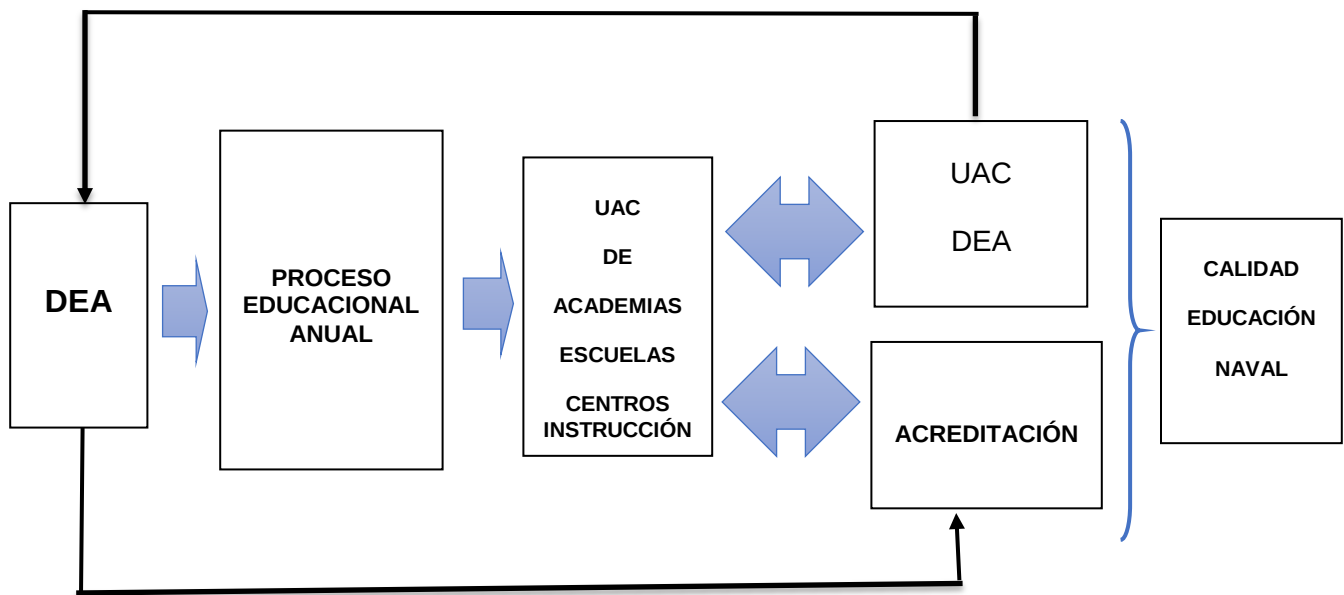


Figura N°11: Proceso Aseguramiento de la Calidad Educativa

