

**MARINA DE GUERRA DEL PERÚ**  
**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL**  
**PROGRAMA COMANDO Y ESTADO MAYOR**  
**MAESTRÍA EN ESTRATEGIA MARÍTIMA**



**Tesis para optar el grado académico de**  
**Maestro en Estrategia Marítima**

**Definición de las competencias funcionales para el personal superior de**  
**los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la**  
**Marina de Guerra del Perú**

**Presentado por:**

**Capitán de Corbeta, Jhovanny Daniel Salinas Viera**

**<https://orcid.org/0009-0000-8182-990X>**

**Asesor Metodológico:**

**Doctora, Galia Susana Lescano López**

**<https://orcid.org/0000-0001-7101-0589>**

**Asesor Técnico:**

**Doctor, Fidel Santa María Cruz**

**<https://orcid.org/0000-0001-8145-5792>**

**La Punta, 2023**



**Repositorio ESUP**

## Acta de sustentación



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 010

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ESTRATEGIA MARÍTIMA

La Punta, 14 DIC 2023

En cumplimiento de lo establecido en la Resolución Directoral N° 044-2023-MGP/DIRESUVAL de fecha 12 de diciembre del 2023, se reúne el Jurado, integrado por:

1. Magister C. de N. (r) Eduardo ZARAUZ Chávez (Presidente)
2. Magister C. de N. (r) Eduardo PÉREZ Román (Miembro)
3. Magister C. de F. (r) Oscar PRIETO Meléndez (Miembro)

Para evaluar la sustentación del trabajo de investigación tipo tesis titulado: "**Definición de las competencias funcionales para el Personal Superior de los Órganos de Línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú**", presentado por el Capitán de Corbeta Jhovanny Daniel SALINAS Viera.

Después de escuchar la exposición y defensa de la Tesis, y como resultado de la deliberación, se acuerda conceder la calificación cualitativa de:

- Aprobado por Unanimidad, con calificación de Sobresaliente y recomendación a publicación, con la denominación de "Summa cum laude".
- Aprobado por Unanimidad, con calificación de Muy Bueno y recomendación a publicación, con la denominación de "Magna cum laude".
- Aprobado por Unanimidad con calificación de Bueno, con la denominación de "Cum laude".
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado

En mérito de lo cual el Jurado le declara:

Apto  No Apto

Para que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Estrategia Marítima.

En fe de lo expuesto firman la presente:

Presidente  
Magister, Capitán de Navío (r)  
Eduardo ZARAUZ Chávez  
DNI: 43127684

Integrante  
Magister, Capitán de Navío (r)  
Eduardo PÉREZ Román  
DNI: 43345040

Integrante  
Magister, Capitán de Fragata (r)  
Oscar PRIETO Meléndez  
DNI: 18090425

## Declaración jurada de originalidad



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE <p>INVESTIGACIÓN TIPO TESIS

Callao, 7 de noviembre del 2024

Yo, **Bachiller, Capitán de Corbeta Jhovanny Daniel SALINAS Viera** identificado con DNI 70656492, del programa de Maestría en **Estrategia Marítima**, declaro bajo juramento, que el presente trabajo de investigación tipo tesis titulado **"Definición de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú"** es original, elaborado por el suscrito, no vulnera los derechos intelectuales de terceros y no contiene plagio de ninguna naturaleza.

Dejo formal constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no he asumido como mías, las opiniones, ideas, textos, figuras, tablas o cualquier otra información vertida por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de Internet.

Declaro que soy plenamente consciente de todo el contenido del trabajo de investigación presentado y asumo total responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente de las connotaciones éticas y legales que ello implica.

Asimismo, me hago responsable ante la Escuela Superior de Guerra Naval o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.

De identificarse falsificación, plagio, fraude, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello, sometiéndome a las normas establecidas por la Escuela Superior de Guerra Naval, la Marina de Guerra del Perú y los dispositivos legales vigentes.

Sin otro particular, quedo a la espera de la aceptación de mi propuesta.

Atentamente,



---

Bachiller, Capitán de Corbeta  
Jhovanny Daniel SALINAS Viera  
70656492

# Informe de similitud



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

## Informe de Similitud del Trabajo de Investigación

Yo, **Galia Susana Lescano López** con DNI 06451655 en mi condición de asesor metodológico del trabajo de investigación del Programa de Maestría en Estrategia Marítima de la Escuela Superior de Guerra Naval.

DECLARO:

Que la Tesis titulada

“Definición de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú”,

presentada por el Capitán de Corbeta, Bachiller, **Jhovanny Daniel SALINAS Viera**, para el otorgamiento del grado académico de Maestro en Estrategia Marítima, ha sido revisada con la aplicación autorizada por la Escuela Superior de Guerra Naval (Sistema Antiplagio Turnitin), utilizando los filtros autorizados; habiéndose obtenido un reporte con un índice de similitud de 24 %.

Se ha revisado con detalle dicho reporte y no se advierte indicios de plagio en las coincidencias detectadas, atribuyéndose la autoría a las fuentes de información utilizadas.

A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Escuela Superior de Guerra Naval.

08 de noviembre de 2024

Doctora, Galia Susana Lescano López  
DNI 06451655

**turnitin**  
Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author:	Galia LESCANO
Assignment title:	Proyecto
Submission title:	Definición de las competencias funcionales para el personal...
File name:	Tesis_C_de_C_Jhovanny_Daniel_Salinas_Viera.docx
File size:	13.12M
Page count:	178
Word count:	58.072
Character count:	348.654
Submission date:	08 Nov-2024 12:37PM (UTC-0500)
Submission ID:	2370274750

Copyright 2024 Turnitin. All rights reserved.

turnitin Página 2 of 209 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trackid:13072011684

### 24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Autorización de publicación



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Callao, 7 de noviembre del 2024

Yo, Bachiller, Capitán de Corbeta, Jhovanny Daniel SALINAS Viera, identificado con DNI 70656492, del programa de Maestría en Estrategia Marítima.

Atendiendo al carácter:  PÚBLICO  CLASIFICADO  CERRADO

Del trabajo de investigación tipo tesis titulado "Definición de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú".

Dejo formal constancia de autorización, para que se publique en los repositorios de la Escuela Superior de Guerra Naval y del SUNEDU, el referido trabajo, de forma:

TOTAL

PARCIAL ..... (indicar las secciones o páginas que no se autorizan a ser publicadas)

SÓLO EL RESUMEN

Atentamente,

---

Bachiller, Capitán de Corbeta  
Jhovanny Daniel SALINAS Viera  
DNI 70656492

## DEDICATORIA

"A Dios, por ser mi guía y protección. A mi esposa María, mi compañera de vida, y a mi hija Pía Alondra, por ser mi motor y alegría constante.

A mis padres, por su amor, apoyo y ejemplo inquebrantable. Gracias por ser mi inspiración y horizonte en este camino hacia el logro académico".

## **AGRADECIMIENTO**

"A Dios, por ser mi guía y protección, A mi amada esposa María y mi querida hija Pía Alondra, por ser mi inspiración diaria. A mis padres, cuyo amor y apoyo han sido mi fuerza. A mis respetados asesores y a la Marina de Guerra del Perú, pilares fundamentales en mi formación académica y personal. A cada uno de ustedes, mi sincero agradecimiento por ser parte fundamental en esta importante etapa de mi vida".

## ÍNDICE

	Página
Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Listado de tablas .....	vii
Listado de figuras .....	x
Resumen .....	xii
Abstract.....	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>2</b>
1.1. Situación problemática .....	2
1.2. Formulación del problema .....	5
1.2.1. Problema principal. ....	5
1.2.2. Problemas secundarios. ....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general. ....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación .....	6
1.4.1. Justificación teórica .....	6
1.4.2. Justificación práctica .....	6
1.4.3. Justificación metodológica .....	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	<b>8</b>
2.1.1. Internacionales .....	8
2.1.2. Nacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. Definición de competencia .....	13
2.2.2. Competencias funcionales .....	14
Tabla 1 Niveles de competencia basados en el modelo Dreyfus y Dreyfus.....	17
2.2.3. Definición de competencias en la MGP .....	17
2.2.5. Fundamentos teóricos .....	21



2.4. Bases conceptuales.....	28
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>31</b>
3.1. Diseño Metodológico.....	31
3.1.1. Enfoque.....	31
3.1.3. Método inductivo deductivo .....	31
3.1.4. Diseño .....	31
3.2. Población y muestra.....	32
3.2.1. Población de estudio. ....	32
3.2.2. Muestra .....	32
3.3. Variables, dimensiones e indicadores .....	32
3.3.1. Categorías .....	32
3.3.2. Subcategorías.....	32
3.4. Formulación de hipótesis.....	33
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.5.1. Técnicas .....	33
3.5.2. Instrumentos de recolección de datos .....	33
3.6. Técnicas para el procesamiento de la información y prueba de hipótesis.....	34
3.6.1. Análisis funcional.....	34
3.6.2. Análisis de contenido .....	34
3.7. Aspectos éticos .....	34
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
4.1. Objetivo Especifico 1: Identificar los propósitos clave de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.....	35
4.1.1. Identificación de propósitos clave (PC) .....	35
4.1.1.1. Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo .....	35
4.1.1.2. Jefe de la División de Planeamiento .....	37
4.1.1.3. Jefe de la División de Calidad Educativa .....	38
4.1.1.4. Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad.....	39
4.1.1.5. Jefe del Departamento de Educación Institucional.....	41
4.1.1.6. Jefe de la División de Programas de Formación.....	43
4.1.1.7. Jefe de la División de Programas de Especialización.....	45
4.1.1.8. Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.....	47
4.1.1.9. Jefe del Departamento de Educación Extra-institucional .....	49

4.2. Objetivo específico 2 .....	51
4.2.1. Propuesta de competencias funcionales .....	52
4.2.2. Mapas funcionales de los cargos estructurales del Personal Superior de los órganos de línea de la Diredumar .....	52
4.2.2.1. Departamento de Planeamiento Educativo .....	52
4.2.2.2. Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo .....	66
4.2.2.3. Jefe de la División de Planeamiento .....	68
4.2.2.4. Jefe de la División de Calidad Educativa .....	69
4.2.2.5. Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad .....	70
4.2.2.6. Departamento de Educación Institucional .....	71
4.2.2.7. Jefe del Departamento de Educación Institucional .....	89
4.2.2.8. Jefe de la División Programas de Formación .....	91
4.2.2.9. Jefe de la División Programas de Especialización .....	92
4.2.2.10. Jefe de la División Programas de Perfeccionamiento .....	93
4.2.2.11. Departamento de Educación Extra-Institucional .....	95
4.2.2.12. Jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional .....	120
4.3. Objetivo 3: Determinar las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú. ....	122
4.3.1. Departamento de Planeamiento Educativo .....	122
4.3.2. Departamento de Educación Institucional .....	126
4.3.3. Departamento de Educación Extra-Institucional .....	130
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>141</b>
5.1. Conclusiones .....	141
5.1.1. Objetivo 1 .....	141
5.1.2. Objetivo 2 .....	141
5.1.3. Objetivo 3 .....	141
5.2. Recomendaciones .....	142
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>143</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>149</b>
Anexo 1: Matriz de consistencias .....	149
Anexo 2: Matriz de contenido cualitativa .....	152
Anexo 3: Tabla para la identificación de funciones y propósito clave de acuerdo con el cargo .....	152

Anexo 4: Tabla para la propuesta de competencias funcionales .....	153
Anexo 5: Tabla para determinar las evidencias de competencias funcionales.....	153
Apéndice 6: Validación de instrumentos.....	155
Validación por cargos estructurales de los órganos de línea de Direдумar .....	155

## Listado de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de competencia basados en el modelo Dreyfus y Dreyfus.....	17
Tabla 2. Plantilla de presentación de competencias por DIPERMAR .....	19
Tabla 3. Categorías y sub-categorías de análisis .....	33
Tabla 4. Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo .....	35
Tabla 5. Jefe de la División de Planeamiento.....	37
Tabla 6. Jefe de la División de Calidad Educativa .....	38
Tabla 7. Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad .....	39
Tabla 8. Jefe del Departamento de Educación Institucional .....	41
Tabla 9. Jefe de la División de Programas de Formación .....	43
Tabla 10. Jefe de la División de Programas de Especialización .....	45
Tabla 11. Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.....	47
Tabla 12. Jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional .....	49
Tabla 13. Departamento de Planeamiento Educativo.....	53
Tabla 14. Mapa funcional PC1 del Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo. ....	66
Tabla 15. Mapa funcional PC2 del Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo .....	67
Tabla 16. Mapa funcional PC2 del Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo. ....	68
Tabla 17. Mapa funcional PC1 del Jefe de la división de Planeamiento.....	68
Tabla 18. Mapa funcional PC1 del Jefe de la División de Calidad Educativa .....	69
Tabla 19. Mapa funcional PC2 del Jefe de la División de Calidad Educativa .....	69
Tabla 20. Mapa funcional PC1 del Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad .....	70
Tabla 21. Mapa funcional PC2 del Jefe de la División de Calidad Educativa .....	70
Tabla 22. Departamento de Educación Institucional.....	71
Tabla 23. Mapa funcional PC1 del Jefe del Departamento de Educación Institucional.....	89
Tabla 24. Mapa funcional PC2 del Jefe del Departamento de Educación Institucional.....	90

Tabla 25. Mapa funcional PC3 del Jefe del Departamento de Educación Institucional.....	90
Tabla 26. Mapa funcional PC3 del Jefe del Departamento de Educación Institucional.....	90
Tabla 27. Mapa funcional PC1 del Jefe de la División de Programas de Formación .....	91
Tabla 28. Mapa funcional PC2 del Jefe de la División de Programas de Formación .....	91
Tabla 29. Mapa funcional PC3 del Jefe de la División de Programas de Formación .....	92
Tabla 30. Mapa funcional PC1 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	92
Tabla 31. Mapa funcional PC2 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	93
Tabla 32. Mapa funcional PC3 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	93
Tabla 33. Mapa funcional PC3 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	93
Tabla 34. Mapa funcional PC1 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	94
Tabla 35. Mapa funcional PC2 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	94
Tabla 36. Mapa funcional PC3 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	94
Tabla 37. Mapa funcional PC3 del Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.....	95
Tabla 38. Departamento de Planeamiento Educativo.....	95
Tabla 39. Mapa funcional PC1 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	120
Tabla 40. Mapa funcional PC2 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	120
Tabla 41. Mapa funcional PC3 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	121

Tabla 42. Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Educación Extrainstitucional.....	121
Tabla 43. Mapa funcional PC3 del Jefe de la División de Programas de Especialización.....	122
Tabla 44. Presentación de datos obtenidos del Departamento de Planeamiento Educativo .....	124
Tabla 45. Presentación de datos obtenidos del Departamento de Educación Institucional.....	127
Tabla 46. Presentación de datos obtenidos del Departamento de Educación Extra Institucional .....	131

## Listado de Figuras

	Pág.
Figura 1. Redacción de propósito principal.....	20
Figura 2. Redacción de propósito principal.....	21
Figura 3. Mapa de proceso de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú .....	26
Figura 4. Organigrama estructural de DIREDUMAR 2017.....	27

## Resumen

El estudio llevado a cabo se titula "Definición de las Competencias Funcionales para el Personal Superior de los Órganos de Línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú". Su propósito principal fue establecer las competencias funcionales necesarias para el personal superior que ocupa cargos en la estructura de los Órganos de Línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú. La Dirección General de Educación de la Marina, conocida como DIREDUMAR, desempeña un papel fundamental en la formación continua y el avance tecnológico del personal naval, en consonancia con los valores e intereses de la institución (RODIGEM 12033, 2008).

En este contexto, la competencia profesional es un "saber hacer" se concibe como un conjunto de capacidades, valores y virtudes necesarios para llevar a cabo de manera eficaz y responsable una práctica profesional compleja (Vargas, 2008). El enfoque de la investigación consistió en una revisión exhaustiva de la definición de las competencias funcionales, enfocándose en los fundamentos teóricos. Se utilizó una metodología cualitativa de naturaleza básica, orientada hacia la exploración de nuevos. Se utilizó el diseño de análisis documental, que implica un examen sistemático y crítico de diversas fuentes escritas o registros con el fin de obtener información relevante y generar conocimiento sobre el tema de estudio. Se aplicó un enfoque inductivo-deductivo y se utilizó la técnica de entrevista, utilizando guías de entrevista semiestructuradas como instrumento para alcanzar los objetivos de la investigación.

**Palabras clave.** Propósito clave, competencias, capacidades, habilidades, destrezas.



## Abstract

The study conducted is titled "Definition of Specialized Functional Competencies for Senior Personnel in the line of the General Directorate of Education of the Peruvian Navy." Its main purpose was to establish the specialized functional competencies required for senior personnel in the General Directorate of Education of the Peruvian Navy. The General Directorate of Education of the Peruvian Navy, known as DIREDUMAR, plays a pivotal role in the continuous education and technological advancement of naval personnel, in accordance with the values and interests of the institution (RODIGEM 12033, 2008).

In this context, professional competence is conceived as a "know-how," consisting of a set of abilities, values, and virtues necessary for effectively and responsibly carrying out complex professional practice (Vargas, 2008). The focused research involved a comprehensive review of the definition of functional competencies, emphasizing theoretical foundations. The methodology employed was qualitative and of a basic nature, oriented towards the exploration of new knowledge. The documentary analysis design was used, involving a systematic and critical examination of various written sources or records to obtain relevant information and generate knowledge on the study topic. An inductive-deductive approach was applied, and the interview technique was utilized, employing semi-structured interview guides as instruments to achieve the research objectives.

**Keywords.** Key purpose, competencies, capabilities, abilities, skills.

## **Introducción**

La presente investigación se centra en la “Definición de las competencias funcionales para el personal superior de los Órganos de Línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú (DIREDUMAR). El propósito fundamental radicó en identificar y establecer las competencias funcionales necesarias que deben contar el personal superior que ocupan roles de liderazgo y responsabilidad dentro de la organización.

En la actualidad, las instituciones educativas buscan garantizar la calidad de acuerdo con los estándares tanto nacionales como internacionales. Por lo tanto, es necesario que su estructura organizativa refleje esta calidad a través del proceso de licenciamiento, el cual implica ser evaluado por pares externos. Esta evaluación demuestra la competencia de la institución para lograr un desempeño satisfactorio y un desarrollo consciente en términos científicos y técnicos. Un aspecto fundamental es la capacidad de establecer un sistema de informes de desempeño que esté relacionado con las decisiones requeridas en el entorno profesional, abarcando actitudes, habilidades y valores compatibles con dicho entorno.

Esta investigación resulta significativa en tanto aborda una problemática crucial: la definición de competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR. Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de teorías, enfoques y estudios previos relacionados con las competencias funcionales, estableciendo así una base sólida para el desarrollo de esta investigación. El objetivo central fue asegurar una gestión eficiente y efectiva en la organización, fundamentada en una comprensión profunda y concreta de las competencias requeridas por el personal superior.

Este estudio está estructurado en cinco capítulos que, de manera integral, abordan diferentes aspectos relacionados con la identificación y definición de las competencias funcionales en DIREDUMAR. El primer capítulo, titulado "Planteamiento del problema", describe la realidad contextual de la problemática a tratar. El segundo capítulo, "Marco teórico", se enfoca en los estudios y conceptos previos relevantes. El tercer capítulo, "Metodología de la investigación", detalla el enfoque y las herramientas utilizadas. El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos, mientras que el quinto capítulo aborda las conclusiones y recomendaciones derivadas de este estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Situación problemática

El ámbito de la educación basada en competencias se ha enfrentado a desafíos en términos de acceso debido a desigualdades económicas, de género, étnicas y geográficas, las cuales han creado obstáculos para grupos de la sociedad que no han tenido acceso a una educación continua. La calidad de la educación en varios países se ha visto afectada por deficiencias en su infraestructura y recursos de enseñanza. Las instituciones educativas que han seguido enfoques tradicionales y memorísticos en sus planes de estudio no han logrado fomentar un aprendizaje significativo que desarrolle habilidades y destrezas. Además, no se ha logrado una plena integración de los avances tecnológicos, lo que ha resultado en la falta de habilidades digitales. Esto ha evidenciado desigualdades de género. Asimismo, no se ha dado la debida importancia a las habilidades socioemocionales, como la empatía, la resiliencia y el trabajo en equipo (CEPAL, 2020).

La región Iberoamérica manifestó brechas y divergencias que imposibilitaron conseguir un adelanto social inclusivo, la calidad de la educación diversa no garantizó la amplia difusión de las habilidades críticas que necesitaron las nuevas industrias. Otro desafío que enfrentó el sistema educativo fue el desajuste entre las habilidades que se enseñaron en las escuelas para el futuro empresarial. Los jóvenes, especialmente las mujeres, se enfrentaron a barreras en el mercado laboral, asumieron compromisos de menor calidad, asistencia social y salarios. El desempleo fue el más alto en promedio, especialmente entre las mujeres jóvenes, a pesar de los niveles más altos de educación y habilidades entre los jóvenes (Bujanda et al. 2014).

El término de competencia no es reciente, habiendo sido introducido por primera vez por McClellan en 1973. Según este autor, el éxito en la contratación de un individuo no se basó solamente en su título académico o en los resultados de las pruebas psicológicas a las que se le sometió, sino que depende principalmente de las características y habilidades específicas (Intriago, 2018). Las competencias profesionales relacionado a destrezas, culturas y destrezas necesarias en acciones profesionales demanda habilidades desiguales, de acuerdo con los objetivos profesionales (Educaweb, s.f.).

Para lograr una excelencia organizacional es esencial detectar, formar y ascender a los empleados más aptos en el desempeño de sus actividades laborales. Una forma de alcanzar

este propósito es a través de la adopción de un modelo de competencias que sistematice y unifique todos estos esfuerzos (Mazuelos, 2017).

La capacidad de lograr un desempeño satisfactorio es el resultado de un desarrollo consciente de la tendencia científica y técnico, comenzando con la capacidad de crear un sistema de informes de desempeño que se relacione con las decisiones requeridas en el entorno profesional, desde actitudes, habilidades, compatibles con el entorno profesional. y valores Las decisiones a tomar y el proceso mediante el cual se deben actuar de manera responsable (Moreno, 2014).

En Perú, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), responsable de establecer normativas y validar las competencias laborales, ha introducido la normativa de competencias laborales y ha optado por emplear el método de análisis funcional (a través de mapas funcionales) para describir los perfiles ocupacionales en el ámbito público y las habilidades requeridas (MTPE, s. f.).

La DIPERMAR de la MGP, es la encargada de la administración del personal naval. Entre sus responsabilidades primordiales se encuentra la designación del personal superior, en los en puestos a diversas unidades y dependencias de la institución, estableciendo las estructuras organizativas correspondientes para cada una de ellas. En la ejecución de esta tarea, la DIPERMAR se adhiere a las disposiciones estipuladas en los reglamentos orgánicos de cada unidad y dependencia. Estos reglamentos proporcionan un minucioso detalle sobre el grado, calificación, especialidad, y funciones necesarias para cada puesto. Asimismo, pueden considerarse otros factores relevantes, dependiendo su relevancia del puesto en cuestión. Sin embargo, el proceso de las estructuras organizativas y asignación de responsabilidades podría beneficiarse ante la implementación de un modelo de gestión basado en competencias. Este enfoque posibilitaría la comparación entre los requisitos específicos de cada puesto con las competencias funcionales del personal superior, buscando una mayor coherencia entre las habilidades requeridas y las destrezas del personal designado. De esta manera, se promovería una asignación más eficaz y ajustada a las capacidades individuales, propiciando una alineación más efectiva entre las competencias necesarias y las aptitudes del personal asignado a cada función.

La DIREDUMAR es la entidad responsable de la planificación, gestión y supervisión de las actividades educativas en el ámbito no universitario y universitario de la MGP. Dentro de su estructura, se encuentran diversas escuelas y centros de formación, como la Escuela

Naval del Perú (ESNA), encargada de formar a los oficiales de la MGP, la Escuela Superior de Guerra Naval (ESUP), que ofrece programas de postgrado para oficiales, las Escuelas de Segunda especialidad, el Instituto Superior de Educación Tecnológica (CITEN), que capacita al personal subalterno, y los CETPRO correspondientes a las zonas navales. Además de su función educativa, la DIREDUMAR también se dedica a la investigación y el avance científico-tecnológico en áreas de interés para la MGP, así como a la gestión de bibliotecas y archivos históricos de la institución. En resumen, la DIREDUMAR desempeña un papel crucial en la educación y formación continua del personal naval, así como en la investigación y el desarrollo tecnológico, en línea con los objetivos de la institución.

Sin embargo, las competencias funcionales para el personal superior de la DIREDUMAR no están claramente definidas en términos de organización y funciones, gestión de personal y formación continua en los cargos desempeñados por el Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo, Jefe de la División de Planeamiento, Jefe de la División de Calidad Educativa, Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad, Jefe del Departamento de Educación Institucional, Jefe de la División de Programas de Formación, Jefe de la División de Programas de Especialización, Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento y Jefe del Departamento de Educación Extrainstitucional (ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DIREDUMAR, 2017).

La MGP interesado por la mejora en la administración de su personal, ha iniciado con los estudios destinados a establecer competencias funcionales para dotar a los cargos dentro de sus unidades y dependencias. No obstante, esta tarea se presenta como un desafío complejo para la institución, ya que carece de los recursos necesarios para llevarla a cabo. Por este motivo, la MGP ha requerido de la Escuela Superior de Guerra Naval (ESUP) que enfoquen sus investigaciones para contribuir con este objetivo. Esta problemática es especialmente relevante en DIPERMAR, donde se busca desarrollar una estructura organizativa basada en competencias para DIREDUMAR.

Por otro lado, al carecer de competencias definidas, los puestos del personal superior de DIREDUMAR, enfrentan limitaciones para estructurar programas de formación profesional o de mejora que brinden los conocimientos necesarios para la preparación del personal naval.

Basándose en lo mencionado anteriormente, este estudio se enfocará en definir las competencias funcionales correspondientes a cada uno de los roles que conforman el personal de alto rango de los órganos de línea de DIREDUMAR.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema principal.**

¿Cuáles son las competencias funcionales que debe contar el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú?

### **1.2.2 Problemas secundarios.**

¿Cuáles son los propósitos clave de las funciones de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú?

¿Cuáles son las competencias funcionales según los criterios de desempeño y de acuerdo con el campo de aplicación para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú?

¿Cuáles son las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general.**

Definir las competencias funcionales que debe contar el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

Identificar los propósitos clave de las funciones de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

Proponer las competencias funcionales según los criterios de desempeño y de acuerdo con el campo de aplicación para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

Determinar las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Justificación teórica**

La investigación sustentó una revisión exhaustiva de la definición de competencias funcionales, en relación con los conocimientos teóricos. El tema abordado en el estudio es una necesidad crucial, ya que es relevante y necesario en el contexto actual. Se analizaron teorías, enfoques y hallazgos de investigaciones anteriores relacionadas con las competencias funcionales. Además, se proporcionó una definición de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR, respaldada por una sólida base teórica que incluye teorías, conceptos y marcos relevantes para respaldar la investigación propuesta. Es de gran importancia establecer claramente las competencias funcionales del personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR con el fin de asegurar una gestión eficiente y efectiva en la organización.

##### **1.4.2 Justificación práctica**

La investigación se justificó debido a la necesidad de definir las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR con el propósito de obtener beneficios para DIPERMAR, DIREDUMAR y DIPERADMON. Esta definición permitirá mejorar la asignación y distribución del personal superior, quienes podrán utilizar esta información para optimizar el sistema educativo de la MGP. Específicamente, se podrán actualizar e implementar los programas de estudio, las mallas curriculares, los sílabos y las unidades didácticas, además de desarrollar planes de innovación e investigación.

##### **1.4.3 Justificación metodológica**

El enfoque metodológico empleado en el estudio se sustentó en un método cualitativo, abarcando una amplia diversidad de perspectivas, modelos, métodos y diseños utilizados en todas las etapas de la investigación: desde la planificación hasta la ejecución y evaluación. Se distinguió por la realización de estudios cuyo propósito primordial era describir, explicar, comprender o abordar tanto situaciones sociales como actividades educativas. Además, se puso énfasis en valorar la participación de los individuos dentro de contextos específicos

relacionados con problemas identificados previamente (González, 2013). Este estudio se enmarca en la investigación de tipo básica, orientada a la exploración de nuevos conocimientos sin un propósito específico predefinido, con la finalidad de generar conceptos y teorías que contribuyan a la construcción de una sólida base teórica en un área disciplinar específica, lo que se conoce comúnmente como investigación científica fundamental (Sánchez et al., 2022). En cuanto al diseño metodológico, se empleó el análisis documental, específicamente el análisis funcional, como una técnica de investigación que implica una evaluación sistemática y crítica de diversos documentos, fuentes escritas o registros. Esta técnica se utilizó para obtener información relevante, extraer conclusiones y generar conocimiento sobre un tema o campo de estudio particular (Sousa et al., 2017). Esta elección metodológica se hizo con la intención de profundizar en la comprensión de las competencias funcionales del personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

Durante la investigación, se utilizaron fuentes de información accesibles a lo largo del tiempo y se siguió un cronograma establecido, manteniendo un análisis científico en concordancia con las normativas vigentes. Dentro de la estructura organizativa de DIREDUMAR, se identificaron VEINTE (20) cargos estructurales. Para este estudio, se enfocó en los cargos de los órganos de línea, seleccionando NUEVE (09) de ellos para analizar en detalle sus funciones clave. Sin embargo, el tiempo asignado a la investigación podría ser una limitación, potencialmente afectando la cantidad de información recopilada, el nivel de análisis o la amplitud del estudio. Restricciones de acceso a bases de datos, entrevistas, bibliotecas o repositorios podrían haber influido en este aspecto. Asimismo, se encontraron limitaciones derivadas de las regulaciones que rigen el manejo de documentos clasificados, donde la transparencia y el cumplimiento de políticas relevantes resultan fundamentales al abordar este tipo de material en el marco de una tesis.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Internacionales

En su investigación, Jaramillo (2020) planteó la finalidad en desarrollar un tipo de perfiles por competencias dirigida acerca de la elección de empleados en una entidad industrial del Ecuador. Para lograr el propósito emplearon la metodología no experimental que incluyó la aplicación de diferentes instrumentos, como el Focus Group, el cuestionario por competencias, y el Assessment Center. A través de estas etapas, se llevaron a cabo investigaciones exhaustivas. Como resultado, se identificaron las actuaciones de los participantes en las distintas ocupaciones existentes, lo que permitió estructurar perfiles de competencias a diferentes niveles, así como una guía de comportamientos asociada. Estos hallazgos son de gran utilidad para lograr calidad en la elección de colaboradores de la entidad mencionada, ya que se logró determinar los perfiles de los puestos según su denominación y competencia requerida.

Posteriormente, Rivas *et al.* (2020) sustentaron la finalidad de identificar las competencias necesarias para los miembros de la dirección ejecutiva durante la planificación de un plan pedagógico en Chile. Para abordar este objetivo, utilizaron una metodología de enfoque cualitativo, específicamente la investigación-acción. Las conclusiones obtenidas destacan que la competencia es uno de los pilares fundamentales en la reconstrucción de una organización y su arquitectura social. Es evidente que la definición de competencia debe ser un proceso conjunto entre la gerencia y el personal, de manera que se llegue a un consenso compartido sobre los objetivos a alcanzar. Es crucial que el rol de los expertos permita evaluar de manera coherente el desarrollo del mapa funcional desagregado, de manera que las funciones contribuyan de manera efectiva al propósito principal de la organización, y que las competencias sean medibles y evaluables.

Por otra parte, Hernaiz (2019) se propuso analizar el impacto positivo que el uso de competencias generales tiene en las autopercepciones de empleabilidad de los individuos, tanto dentro como fuera de España. Para lograr este objetivo, se empleó el paradigma cuantitativo, los resultados muestran acerca de los expertos quienes se encuentran comprometidos en un entorno laboral no español porque son más capaces de poner en

práctica sus habilidades genéricas que los graduados en España. Por tanto, se destaca la importancia de la educación por competencias a nivel universitario cuya finalidad de incrementar la empleabilidad de los profesionales españoles y reducir problemas de integración del entorno cultural de los titulados españoles que laboran en el extranjero, ya que estas competencias constituyen la base fundamental para sustentar la empleabilidad cualquier profesional. Esto pone de relieve la importancia de la formación en competencias a nivel universitario para aumentar la empleabilidad de los profesionales españoles y reducir los problemas de adaptación sociocultural de los titulados españoles que trabajan en el extranjero, ya que estas competencias constituyen la base de apoyo de los profesionales.

En la misma línea, Cative *et al.* (2017) en su investigación se propusieron optimizar la eficacia del servicio a los clientes y empleados, a través de una retroalimentación continua que permitiera la mejora constante de los procesos organizacionales. Con este fin, emplearon un enfoque cualitativo, descriptivo, basada en guías semiestructuradas y análisis documental. La muestra consistió en 8 participantes. Los resultados obtenidos permitieron identificar y definir capacidades institucionales y concretas. Esta información resulta útil para diversos métodos empresariales, como selección, promoción interna, remuneración, formación y capacitación, así como para identificar elementos clave en la competitividad organizacional. A través de la precisión de competencias y el catálogo de competencias sugerido para la empresa cuenta con herramientas que permiten optimizar sus recursos y adoptar una posición equitativa en sus procedimientos, añadiendo valor agregado, robusteciendo el área de talento humano. Esto conlleva a una gestión más organizada y alineada con las competencias requeridas.

De igual forma, Becerra y Campos (2012) en su estudio, plantearon el propósito en establecer la administración de los colaboradores afectados al implementar una prueba de régimen por competencias en una institución. Para ello, llevaron a cabo una revisión bibliográfica donde recopilaron teorías y enfoques relevantes. Se llegó a la conclusión de que la implementación de competencias es necesario compromiso integral por parte de esta, a todos los niveles, para lograr influir exitosamente en su gestión de capital humano. El modelo busca integrar estas competencias en los procedimientos de gestión propios de la compañía, para lograr una contribución positiva y ayude a alcanzar los objetivos organizacionales. De este modo, los colaboradores son seleccionados y evaluados en función de estas competencias se correlaciona con el desempeño exitoso en el trabajo y permite que la organización logre sus objetivos.

Luego, Ojeda y Hernández (2012) en su artículo, su finalidad fue proponer un método para identificar y definir las habilidades técnicas requeridas para desempeñar el trabajo con eficacia y una comparación de su eficacia en relación con la formación insuficiente del personal en la Administración General del Estado (AGE). Para lograr esto, utilizaron grupos focales para realizar análisis de recursos humanos y cuestionarios para descubrir las necesidades de capacitación. Este estudio describe en detalle el procedimiento de aplicación del análisis funcional. Las conclusiones obtenidas de diversas habilidades técnicas de gestión de personal revelan los aspectos esenciales de la planificación los directivos percibieron la formación como útil para mejorar su dominio en la realización de la mayoría de las actividades relacionadas con diversas habilidades técnicas con una puntuación de 5.

También, Galdeano y Valiente (2010) en su artículo, se propusieron analizar las competencias profesionales utilizando la metodología documental bibliográfica. Las conclusiones obtenidas describen la Educación Basada en Competencias (EBD), la cual implica un enfoque de aprendizaje dirigido y con la intención de crear o realizar algo, así como participar activamente en la sociedad. En efecto, la competencia educativa puede definirse como la combinación del conocimiento del contenido, destrezas genéricas y los valores universales. Por otro lado, las competencias generales se adquieren a través de cursos educativos sistemáticos que brindan a los individuos competencias amplias y generales, lo que les permite seguir carreras diversas en lugar de especializarse en una específica. Por último, las competencias específicas suelen desarrollarse durante la enseñanza técnica y profesional.

### **2.1.2 Nacionales**

Mientras tanto, Muñoz (2022) en su estudio, planteó el objetivo de analizar el desempeño comercial de Mapfre Chiclayo en el 2019. Se basó en una indagación cuantitativo de nivel explicativo, no experimental. La muestra utilizada fue censal y estuvo compuesta de 40 personas que respondieron a un cuestionario, que evaluó las competencias laborales. Los resultados obtenidos revelaron, acerca de los empleados quienes poseían competencias laborales de nivel alto (95%) y un nivel elevado ocupacional (87.5%). Además, se encontró una reciprocidad directa ( $r = 0.808$ ) y significativa ( $p < 0.001$ ) entre las variables. Las recomendaciones de continuar manteniendo las competencias se basan en la evidencia empírica obtenida y pueden contribuir al desarrollo de estrategias efectivas.

De otro lado, Pacherez (2021) su finalidad fue plantear un piloto en administración por competencias para obtener resultados laborales positivos de los participantes de la provincia y municipio de La Rioja en 2020. El método utilizado fue un diseño experimental con enfoque descriptivo. La encuesta fue la técnica y el instrumento aplicado un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Las conclusiones determinaron que el esfuerzo laboral de los colaboradores fue considerado "bajo" en el 77,8% y 66,7% de los casos.

No obstante, León (2020) en su estudio, se propuso analizar las competencias de los últimos cinco años y logros del capital humano. La metodología utilizada fue de carácter documental, centrándose en la revisión de recursos bibliográficos relevantes. Las conclusiones obtenidas a través de esta revisión bibliográfica abarcaron la literatura a nivel mundial. Se describió que la competitividad y la administración del capital humano. Estos hallazgos están respaldados por un cuerpo de investigación previa y contribuyen a una comprensión más amplia y actualizada de la indagación.

En este caso, Rivas y Rojas (2020) en su investigación plantearon determinar el grado de habilidades laborales y su impacto en el rendimiento de los empleados: comparación analítica entre la municipalidad provincial de Chulucanas - Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Morropón. El método utilizado es cuantitativo, hipotético, no experimental, descriptivo y transversal. Se aplicó la encuesta para recopilar datos. Las conclusiones describen una correlación directa, alta y significativa (0,784) entre estas dos variables. Asimismo, se confirmó la hipótesis de una relación lineal positiva y fuerte entre las características individuales de los empleados de Moro Punta-Chulucanas y los resultados laborales. Existe una correspondencia significativa entre estas variables (0,754), alcanzando un nivel de significancia de 0,058, que también es superior al nivel de significancia establecido (0,05).

En la misma posición, Saavedra (2019) en su estudio su finalidad fue establecer la correlación entre las competencias profesionales de los empleados de la junta escolar del distrito de Tumbes y el desempeño laboral en el año 2019. Los métodos utilizados fueron correlaciones descriptivas que utilizaron diseños no experimentales y métodos cuantitativos para realizar un estudio de corte transversal. Las conclusiones manifiestan que el 62% de los directores de las oficinas de administración de educación del distrito de Tumbes cree que los trabajadores tienen pocas habilidades técnicas. Asimismo, el 38% de los gerentes regionales indicó que los empleados tienen poco conocimiento de habilidades metodológicas. Además, el 56 % de los encuestados indicó que los empleados no están motivados para hacer bien su

trabajo, y el 65 % de los gerentes regionales cree que los empleados no son efectivos en el trabajo.

De igual modo, Rodríguez (2018) en su investigación, tuvo como objetivo desarrollar modelos de desarrollo de personas utilizando competencias para dotar a las organizaciones de herramientas de gestión eficaces para afrontar los nuevos retos que demandan los gobiernos populares en la actualidad. Este modelo se centra en el desarrollo del talento y la inversión y la dotación adecuada de personal. Los métodos utilizados en el estudio son cuantitativos y descriptivos. Por lo tanto, se puede crear y definir para la institución un piloto en competencias, para la gestión de personas y promover el desarrollo individual en la organización. Esto a su vez genera un mayor compromiso entre la organización y sus socios, al mismo tiempo que brinda a las personas un entorno que favorece su desarrollo personal y profesional en sus respectivos puestos de trabajo. El modelo de Desarrollo Humano por Competencias propuesto por Rodríguez (2018) se configura como una valiosa herramienta en el desarrollo del talento en las empresas que puede dar solución a los problemas actuales de gestión pública. Además, este enfoque promueve el compromiso y el desarrollo de los empleados y crea un entorno propicio para su crecimiento y desempeño satisfactorio dentro de la organización.

Por otro lado, Miranda et al. (2015) en su artículo su propósito fue describir las ocupaciones generales realizadas por los expertos del monitoreo y la evaluación (ME) y presentar perfiles de competencia apropiados. Para lograr esto, utilizaron un enfoque bibliográfico que incluía fuentes primarias y secundarias relevantes. Concluyendo se describe el estado de competencia de los profesionales que desempeñan estas funciones requiere un seguimiento y evaluación continuos. Este perfil es importante en el proceso de administración de los empleados, en la formación, planificación y suministro de personal (reclutamiento y selección), organización del trabajo (inclusión, planificación del trabajo, evaluación del desempeño), desarrollo (capacitación) educación, capacitación, especialización y compensación (planes de incentivos basados en el desempeño). En un estudio destacaron la importancia de proporcionar perfiles de competencia apropiados para los profesionales que desempeñan funciones. Este enfoque promueve la gestión eficaz de los recursos humanos, cubre aspectos clave desde la capacitación hasta la compensación suministrando una base consistente para el adelanto y producción positiva de expertos en el campo.

En la MGP, el Capitán de Navío (r) Fidel Santamaría Cruz, abordó el tema de la gestión de recursos humanos y las competencias en un artículo publicado en la Revista de Marina (MGP (2019), pp.18-33). El autor presenta el modelo de gestión por competencias implementado por la MGP, destacando la relevancia de las habilidades específicas del personal en cada puesto de la institución. El énfasis recae en la importancia de estas competencias para garantizar un rendimiento óptimo en todas las áreas de las unidades y dependencias, con el fin de lograr los resultados funcionales determinados.

Asimismo, durante el año 2021, la DIPERMAR emitió la Directiva sobre la "Gestión de Recursos Humanos por Competencias Transversales del Personal de la Marina de Guerra del Perú". Estas directrices se aplican a todos los niveles de la institución y tienen como finalidad de identificarlas, evaluarlas, desarrollarlas y potenciarlas; de acuerdo con la categoría, grado y grupo ocupacional al que correspondan, alineado con la misión, visión y valores de la Marina (DIPERMAR, 2021-3, p. 2). Además, estas competencias forman parte de los criterios evaluativos semestrales y, por ende, del proceso de ascenso, ya que están definidas y asociadas a cada uno de los grados militares que ostenta el personal naval.

También, Bejarano (2022) llevó a cabo una investigación con el propósito de definir las competencias funcionales especializadas existentes y las ausentes, necesarias para el personal de nivel superior y subalterno en el área de mantenimiento aeronaval de la MGP. Su estudio determinó la factibilidad de implementar acciones para cerrar la brecha relacionada con estas competencias, señalando que estas carencias están principalmente vinculadas a la falta de capacitación y actualización del personal. Como recomendación, sugirió que la Comandancia de la Fuerza de Aviación Naval gestione ante el Alto Mando Naval para completar las competencias presentes en el escuadrón. Además, resaltó la importancia de DIPERMAR, a través de ESUP, promueva futuras investigaciones para identificar indicadores de comportamiento y conducta asociados a estas nuevas competencias para los diferentes cargos de la institución.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Definición de competencia**

La competencia se refiere a la capacidad de una persona para realizar de manera óptima una tarea o función específica, utilizando las actitudes, habilidades, conocimientos y comportamientos pertinentes. Se trata de demostrar la habilidad adquirida para aplicar esas capacidades en un contexto específico y lograr resultados exitosos. En el ámbito profesional,

la competencia se refiere al nivel de dominio de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en una determinada carrera, y es aplicable a cualquier situación que se presente en la práctica (Kane, 1992, citado en Cano, 2008).

Incluye las destrezas requeridas para llevar a cabo una labor competitiva, variedad de actuaciones, habilidades de razonamiento y decisiones, así como la capacidad para comunicar información, que se consideran fundamentales para llevar a cabo la tarea de manera efectiva (Vargas, 2004). Por otro lado, los perfiles definen competencias específicas para cada puesto que creen necesarias para desempeñarse adecuadamente en ese puesto. También incluye praxis de capacidades hacia el desempeño profesional adecuado, incluida la respuesta a los problemas esperados de autonomía, flexibilidad, cooperación, etc. en el contexto profesional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social RD. 797, 1995). García y Morillas (2011) explicaron la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes nos permite funcionar con eficacia. Esto no significa solo conocimientos teóricos o habilidades técnicas. Implica más que simplemente poseer conocimientos teóricos o destrezas. También involucra la habilidad de aplicar esos conocimientos y habilidades en situaciones reales, adaptarse a diferentes circunstancias, resolver problemas, trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva y tomar decisiones acertadas. Se puede desarrollar y mejorar a través de la adaptación de la comprensión, la práctica constante y la mejora de habilidades relevantes. Además, la competencia también puede estar relacionada con las actitudes y comportamientos, como la ética profesional, la responsabilidad, la iniciativa, el liderazgo y la capacidad de trabajar en colaboración con otros. Pueden ser específicas de un campo o profesión particular, como las competencias técnicas en ingeniería o medicina. También pueden ser transversales y aplicables a diferentes campos o áreas, como interacción, resolución de problemas o la habilidad para trabajar en equipo.

### **2.2.2 Competencias funcionales**

El término de "competencia" ha sido objeto de intenso debate se originó en la década de 1950 a partir de los estudios de Katz. Una competencia es una habilidad que se puede adquirir, no necesariamente innata, y se puede demostrar a través del desempeño, no solo potencial (Galarza, 2020). También sirve de base a requisitos, de los cuales destacamos la identificación de las competencias desde el trabajo y no desde la formación; y la identificación como un proceso participativo, especifica la perspectiva para las decisiones de contratación, que ahora se pueden tomar en función de las habilidades demostradas en lugar de las credenciales académicas. Según los perfiles de competencias, se describen las

descripciones de los puestos favorecidas por conceptos como los niveles de desempeño y las áreas de competencias. En lugar de utilizar el método tradicional y obsoleto de nombrar los puestos y hacer distinciones innecesarias entre los colaboradores que interactúan en niveles similares y con un alto grado de interdependencia (Vargas, 2004).

Las funciones y responsabilidades que asumen los empleados para un determinado puesto de trabajo, la responsabilidad del puesto, así como de la antigüedad del rol profesional, se asigna una media de tres a cinco competencias funcionales a un puesto determinado. Estas competencias se expresan en las actuaciones intencionales en diferentes áreas de la gestión en una determinada entidad (Ministerio de Educación Nacional. 2008).

Según el campo o la industria, y pueden incluir conocimientos técnicos, habilidades técnicas, capacidades analíticas, competencias de liderazgo. La competencia profesional es un "saber hacer" complejo que requiere un capacidades, valores y virtudes, que aseguran la validez y eficacia de la práctica profesional responsable (Vargas, 2004).

Cada puesto requiere competencias funcionales diversas que se utilizan para evaluar la habilidad de una persona para desempeñar eficientemente las responsabilidades y tareas necesarias en su empleo. Al considerar las competencias funcionales, las organizaciones pueden identificar qué habilidades y conocimientos son esenciales para el desempeño exitoso en un rol específico y utilizar esta información para la contratación, capacitación y el perfeccionamiento de los empleados. Además, la definición de competencias funcionales permite identificar las capacidades en cada cargo jerárquico, lo que facilita la selección y formación del personal, y contribuye a la mejora del desempeño individual y colectivo. De esta manera, se establecen claramente las ocupaciones de cada cargo jerárquico, lo que permite una distribución adecuada de las tareas y una mejor coordinación e interacción en la entidad. Asimismo, la definición de competencias funcionales puede contribuir a la identificación de áreas de mejora con una mayor producción y precisión en la gestión de la institución. En resumen, las competencias funcionales son fundamentales para garantizar un desempeño óptimo en los diferentes roles dentro de una organización y para promover el crecimiento y desarrollo del personal.

Se describen, como habilidades, conocimientos, capacidades y comportamientos necesarios para desempeñar eficazmente un trabajo o función específica dentro de una organización. Estas competencias están relacionadas con las tareas y responsabilidades específicas de un puesto de trabajo o área funcional. Las competencias funcionales se centran



en las habilidades técnicas y profesionales solicitadas en un campo o área de trabajo particular. Estas competencias pueden variar ampliamente según el campo o la profesión, y pueden incluir habilidades técnicas específicas, conocimientos especializados, capacidad de análisis, competencias comunicativas, adaptabilidad, entre otros. Las habilidades funcionales se demuestran realizando el mantenimiento de equipos móviles de minería, planificar inspecciones de cableado o preparar un plan de negocios y su presupuesto (Araneda 2004). Este autor lo divide y define de la siguiente manera:

División de competencias:

- Las competencias funcionales transversales, corresponden a un número de profesiones o funciones laborales en departamentos productivos y empresas.
- Las competencias funcionales específicas, denominadas competencias técnicas se aplican solo a trabajos u ocupaciones específicas.

En el ámbito laboral actual, esta comprensión de las competencias resulta relevante. Al abrazar estas perspectivas, las organizaciones pueden prepararse para los desafíos venideros, manteniendo su importancia y eficacia en un entorno laboral dinámico. En este contexto, la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú ha definido una competencia laboral como un "conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona puede articular y aplicar de manera integrada para desempeñar una misma función en diversos contextos laborales, de acuerdo con los estándares de calidad y productividad evidenciados en su desempeño laboral" (MTPE, 2021). Además, a través de su GUÍA METODOLÓGICA (2023), el MTPE establece una clasificación para las competencias laborales.

- a. **Competencias básicas:** Son habilidades esenciales adquiridas durante la formación fundamental, necesarias para ingresar al mundo laboral. Incluyen aptitudes analíticas, habilidades fundamentales y cualidades personales que son fundamentales para un desempeño efectivo en cualquier ocupación.
- b. **Competencias genéricas:** Son clave para adaptarse a diferentes entornos laborales y lograr éxito profesional en diversos contextos. Estas habilidades, como la gestión de recursos, las relaciones interpersonales, el manejo de información, la comprensión sistémica y la competencia tecnológica, se aplican a múltiples ocupaciones, aumentando la empleabilidad del trabajador.

- c. **Competencias técnicas o específicas:** se enfocan en conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con aspectos técnicos particulares de una ocupación. Son esenciales para cumplir tareas específicas en un campo o profesión, no siendo fácilmente transferibles a otros entornos laborales.

Asimismo, el "Modelo de Dreyfus y Dreyfus" ofrece un marco conceptual para definir niveles de competencia. Este enfoque se basa en la experiencia y el rendimiento en contextos específicos. Destaca el desempeño y los resultados obtenidos en situaciones concretas, permitiendo evaluar el progreso a lo largo del tiempo. Propuesto por Hubert L. Dreyfus y Stuart E. Dreyfus, establece cinco niveles de desarrollo de competencias bajo el paradigma principiante-experto. Este modelo es útil para interpretar el nivel de desarrollo de competencias en distintos ámbitos (Escobar-Castellanos & Jara Concha, 2019; Morales, 2020).

**Tabla 1**

*Niveles de competencia basados en el modelo Dreyfus y Dreyfus*

NIVEL	DESCRIPCIÓN	CRITERIO DE CLASIFICACIÓN
1	Básico	Conocimientos elementales y habilidades simples para tareas básicas.
2	Intermedio	Comprensión más profunda, capacidad para enfrentar situaciones complejas, pero con posible necesidad de supervisión.
3	Avanzado	Dominio completo de la competencia, capaz de manejar situaciones complejas de manera autónoma.
4	Experto	Domina la competencia ofreciendo soluciones innovadoras y guía a otros
5	Líder/Maestro	Referente en el campo, establece nuevos estándares o prácticas.

### 2.2.3 Definición de competencias en la MGP

La MGP en su Plan Institucional a Largo Plazo busca la importancia del desarrollo del personal naval, considerándolo un aspecto fundamental de su gestión de Recursos Humanos. Prioriza la formación del personal naval altamente capacitado, ético y líder, promoviendo una cultura que fomente la investigación y el desarrollo. Destaca la disciplina, lealtad y motivación como valores fundamentales, junto con el respeto a los derechos humanos, el apego a las leyes y la Constitución. Asimismo, hace hincapié en la necesidad de contar con una reserva de personal debidamente preparada para futuras demandas institucionales (MGP, 2020).

La Directiva 33-21 de DIPERMAR, establece un modelo de gestión de recursos humanos basado en competencias para todos los miembros de la institución, asegurando la

idoneidad del personal para cada puesto, lo que impulsa la eficacia organizacional. Destaca la necesidad de competencias definidas que determinen las habilidades necesarias para los roles. Esta directiva refleja el valor estratégico que la Marina de Guerra del Perú otorga a su capital humano, evidenciando su enfoque hacia la gestión del talento y la eficiencia en sus operaciones (DIPERMAR, 2021c, p. 1-3).

Es preciso indicar que DIPERMAR ha elaborado el diccionario de competencias para la MGP, estructurando un marco detallado y jerarquizado que define y evalúa las competencias cruciales para el desempeño laboral. Este diccionario contiene elementos interconectados que brindan una comprensión completa de cada competencia, estructurándolo de la siguiente forma (DIPERMAR, 2021a, p. 5).

- a. El “Nombre de la Competencia”, designación de la competencia en la MGP.
- b. La “Definición”, Cómo entiende la institución la competencia para el éxito del desempeño laboral; de acuerdo con la categoría, grado y grupo ocupacional del personal naval.
- c. El "Indicador de Comportamiento", son los niveles de comportamiento de una determinada competencia que se requiere para cada categoría, grado y grupo ocupacional.
- d. El, "Nivel de Indicador de Comportamiento", indica la importancia de determinar el orden de complejidad y describir la secuencia lógica de pasos necesarios para desarrollar una competencia particular.
- e. Finalmente, el "Indicador de Conducta" Es el conjunto de acciones específicas y observables relacionadas a la competencia, que se demuestra durante el desempeño laboral.

Estos elementos conforman un sistema completo para nombrar, definir, indicar el nivel de comportamiento e indicadores de conducta de las competencias en la MGP, articulados en la tabla 1. La estructura detallada del diccionario de competencias es esencial para alinear la capacitación, el desarrollo personal, así como la eficiencia en la institución; posteriormente en la tabla 2, se muestra la plantilla de presentación de competencia.

**Tabla 2**  
*Plantilla de presentación de competencias por DIPERMAR*

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA:</b>	
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	
<b>NIVEL DE INDICADOR DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 3</b>	-
<b>Nivel 2</b>	-
<b>Nivel 1</b>	-

#### **2.2.4 Análisis funcional**

CINTEFOR (2012) interpretado como un enfoque para identificar de manera efectiva empleos calificados que contribuyen a la productividad. Esta identificación puede realizarse a nivel de una unidad empresarial específica, ya sea individualmente, en conjunto con un grupo de empresas o incluso en toda una industria manufacturera o de servicios.

Proceso iterativo y continuo, ya que las competencias requeridas pueden evolucionar con el tiempo debido a los cambios en el entorno laboral o los avances tecnológicos. Por lo tanto, es importante actualizar y adaptar regularmente el análisis funcional para garantizar una gestión eficaz de las competitividades en la entidad. La tipificación de las competencias laborales implica descomponer y comprender las ocupaciones y tareas específicas de un puesto de trabajo, así como las habilidades, conocimientos y características necesarias para realizar esas funciones de manera efectiva. El objetivo es identificar las competencias clave requeridas para desempeñar el trabajo y evaluar si los candidatos o empleados poseen esas competencias.

##### **Procedimientos**

- **De lo general a lo particular.**

Quando se busca mejorar la especificación del propósito principal (función principal), se plantea la pregunta: ¿qué otros resultados son necesarios para asegurar el logro del propósito clave?

- **Identificar funciones discretas.**

Las descripciones son suficientemente completas, por lo tanto, describen acciones de trabajos. La función debe ser clara y fácil de entender, y debe describir la funcionalidad que se va a implementar.

- **Elaborarse respetando un formato de redacción.**

Se siguen ciertas reglas durante la preparación para mantener la uniformidad del estándar. La composición del propósito principal, objetivo o función principales de una empresa se formula típicamente siguiendo la siguiente estructura:

**Figura 1**  
*Redacción de propósito principal*



Los verbos en una función describen las acciones que la función realiza sobre un objeto específico, y posteriormente describen las condiciones en las cuales esas acciones ocurren.

La redacción de gráficos funcionales se realiza de manera que facilite la identificación de los resultados esperados, el mantenimiento de la coherencia, y el establecimiento de una jerarquía de logros y la interconexión entre los objetivos. Se recomienda establecer un propósito o función principales que se exprese como una afirmación de lo que se debe lograr, evitando la personalización que no requiere una declaración de misión (por ejemplo, satisfacer a los clientes, ser de clase mundial, ser el mejor).

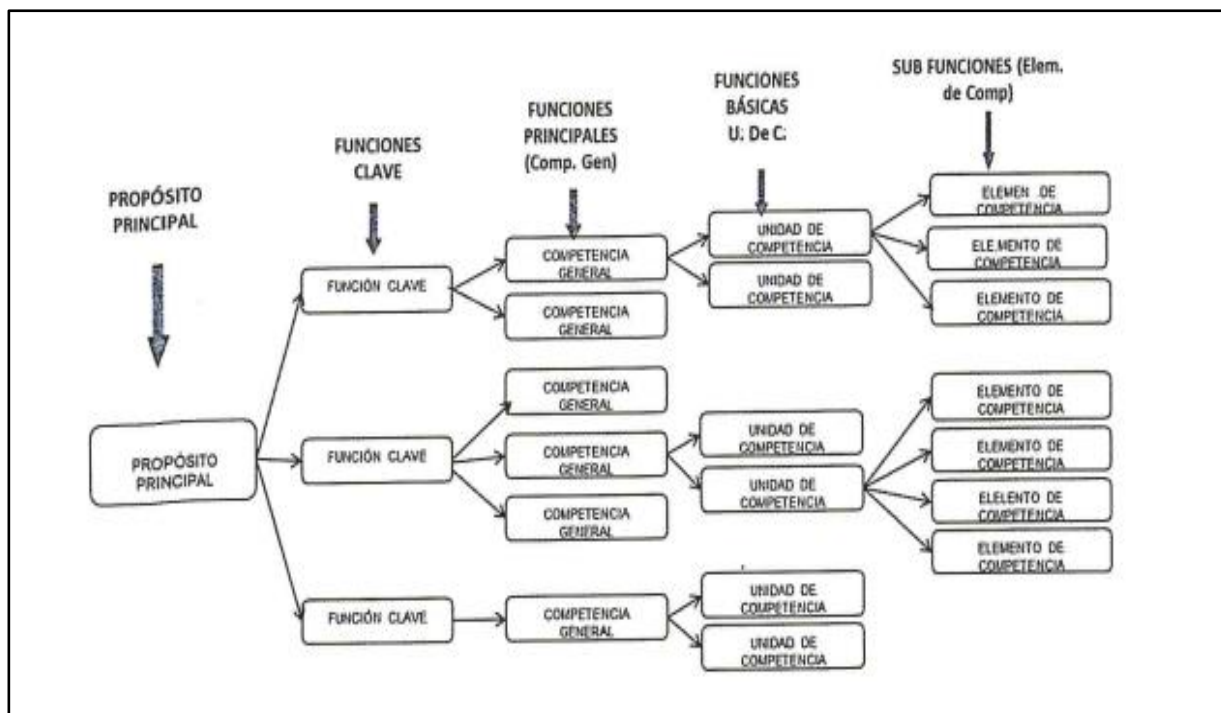
Los diagramas funcionales se elaboran con el objetivo de facilitar la identificación de resultados, mantener la coherencia y definir las actividades y la jerarquía de ejecución en las interrelaciones entre los objetivos. Se recomienda establecer un propósito o función principales que consista en una confirmación de lo que se debe lograr, evitando la personalización que no requiera una declaración de misión (por ejemplo, satisfacer a los clientes, ser de clase mundial, ser el mejor).

Las funciones principales constituyen el primer nivel de descomposición y deben cumplir con la condición de mantener la causalidad, es decir, contribuir al objetivo principal. Para identificarlas, es necesario preguntarse qué debe suceder para lograr el resultado descrito. La descomposición de las funciones principales en funciones básicas corresponde

al segundo nivel de descomposición, y la lógica utilizada es similar a la del nivel anterior. La subdivisión de las funciones básicas en subfunciones involucra el cuarto nivel de descomposición, y cada función aparece solo una vez en el diagrama.

**Figura 2**

*Redacción de propósito principal*



Fuente. Ministerio de trabajo y promoción del empleo,

<https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dirgenfpcl/normalizacion/guia/gmmfpoec1.pdf>

## 2.2.5 Fundamentos teóricos

### 2.2.5.1 Enfoque por competencias

El enfoque de competencias laboral tuvo como prioridad el desarrollo y evaluación de competencias en lugar de centrarse únicamente en la adquisición de conocimientos teóricos. Este enfoque reconoce que las competencias incluyen capacidades, fundamentales en diferentes contextos, ya sea en el ámbito educativo, laboral o personal.

Según Muñoz (1998; como se citó en Latorre, 2013) define las competencias a una cualidad personal que nos permite predecir la excelencia en un entorno cambiante requiere versatilidad. En el ámbito educativo, el enfoque de competencias implica programas y planes de estudio que se centren en el desarrollo de competencias clave necesarias para una carrera o profesión. Las organizaciones pueden establecer perfiles de competencias que describan

destrezas y comportamientos esperados y pueden utilizar estos perfiles para la selección, evaluación y desarrollo de los empleados. El enfoque de competencias también promueve la mejora continua profesional. Reconoce que las competencias pueden ser desarrolladas y mejoradas a lo largo del tiempo a través de la formación, la experiencia laboral y el aprendizaje práctico.

En resumen, enfatiza el progreso y evaluación de competencias, que incluyen conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos relevantes para desempeñarse de manera efectiva en diferentes contextos. Este enfoque reconoce que las competencias son fundamentales para el éxito en la educación, el trabajo y la vida en general, y promueve el aprendizaje práctico, el desarrollo continuo. En cuanto al currículo, el docente debe entenderlo para que pueda enseñar, por eso se propone un marco teórico más propicio para comprender y guiar la práctica de la enseñanza, programando qué es lo que se va a considerar en la práctica pedagógica; seleccionando los contenidos del currículo, en cuanto a su contenido, organización, para que la estrategia que se utiliza sea de real importancia en los estudiantes. Sustentaron que la formación docente debe tener en cuenta pensamientos, actitudes y comportamientos en vías de optimizar los aprendizajes.

El enfoque de enseñanza basado en competencias promueve una educación superior de calidad y asegura el aprendizaje de los estudiantes, adaptándose a los requisitos, demandas y distintas situaciones presentes en los contextos disciplinarios, de investigación, sociales y laborales profesionales. El aprendizaje se orienta hacia la aplicación en la vida real, enfrentándose a situaciones y problemas concretos, y no se limita a un aprendizaje teórico o al desarrollo de habilidades sin contexto, como suele ser tradicional. Esta perspectiva mejora la relevancia de la educación al proporcionar a los estudiantes lo que verdaderamente necesitan para su desarrollo personal, su integración en la sociedad y su desempeño profesional. Por último, las competencias permiten ajustar los procesos administrativos y pedagógicos a las necesidades de los estudiantes, considerando sus procesos cognitivos, metacognitivos y motivacionales de aprendizaje. El currículo por competencias incorpora la flexibilidad en el diseño de planes de estudio abre las puertas a nuevos modelos organizativos abiertos y dinámicos, esto posibilita la transformación de las estructuras académicas inflexibles y genera nuevas formas de organización basadas en la interdisciplinariedad y el trabajo conjunto, fomentando una mayor autonomía y orientación al aprendizaje de los estudiantes. (García & Tobón, 2009).

Finalmente, cabe mencionar que las competencias tienen tres elementos: acción o verbo que se debe ejecutar u operacionalizar, el objeto o contenido de un área del conocimiento y sobre el cual recae la acción y las condiciones que forman parte del contexto laboral, estos componentes sirven de base para su formulación según indica Latorre (2013).

### **2.2.5.2 La gestión por competencias y el rendimiento laboral**

La gestión basada en competencias se centra en alcanzar las metas o los objetivos implica considerar el comportamiento o conducta individual o personal. Esta observación no es subjetiva sino basada en la relevancia, de las competencias previamente definidas en la organización. La gestión por competencias es un enfoque que busca alinear las competencias de los empleados con los objetivos y las necesidades organizacionales, con el fin de mejorar el rendimiento laboral y los resultados de la compañía. Las competencias individuales, que incluyen conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos, son determinantes clave del rendimiento efectivo en el trabajo, se llevan a cabo varias acciones y procesos para gestionar y desarrollar las competencias de los empleados (Mendieta et al., 2020):

- **Identificación y definición de competencias:** En esta etapa se identifican y definen las competencias necesarias para llevar a cabo de manera exitosa un trabajo o función específica dentro de la organización. Esto implica determinar las competencias técnicas y comportamentales que son relevantes para cada puesto y para alcanzar los objetivos de la organización.
- **Evaluación de competencias:** Se evalúan los niveles de competencia de los empleados, ya sea a través de evaluaciones de desempeño, evaluaciones específicas de competencias o mediante la observación directa y retroalimentación. El objetivo es determinar el grado de dominio de las competencias requeridas para el puesto.
- **Planificación y desarrollo de competencias:** En esta etapa se elaboran planes de desarrollo individualizados para los empleados, con el fin de fortalecer y mejorar las competencias necesarias para su desempeño laboral. Estos planes pueden incluir actividades de capacitación, asignación de tareas específicas, mentoría u otros programas de desarrollo profesional.
- **Gestión del rendimiento:** La gestión por competencias se integra con la gestión del rendimiento laboral. Las competencias se utilizan como criterios de evaluación en las revisiones de desempeño y están directamente vinculadas a los resultados y



objetivos de la organización. La retroalimentación y el reconocimiento se basan tanto en las competencias como en el logro de los resultados esperados.

- **Selección y reclutamiento:** La gestión por competencias también se aplica en los procesos de selección y contratación de personal. Se busca a candidatos que posean las competencias requeridas para el puesto, y se utilizan evaluaciones de competencias para tomar decisiones informadas sobre la contratación.

El objetivo de la gestión por competencias es mejorar el rendimiento laboral al alinear las habilidades individuales con los objetivos de la organización. Esto se logra a través de la identificación, evaluación, desarrollo y gestión continua de las competencias de los empleados. Al garantizar que los empleados cuenten con las habilidades necesarias para sus funciones y brindarles oportunidades de crecimiento, se espera obtener un mayor rendimiento y lograr resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional.

### **2.2.5.3 La Marina de Guerra del Perú y el capital humano**

Según la Comandancia General de la Marina (2020) La MGP ha identificado la importancia del desarrollo del personal naval en el marco de "recursos humanos" planificado a largo plazo, afirmando que uno de sus objetivos es contar con personal naval competente, con capacidad de liderazgo, valores éticos y cultura de investigación y desarrollo. La disciplina, la lealtad, motivación, el respeto, cumplimiento de la ley y la constitución son elementos esenciales. También destaca la importancia de disponer con reservas para satisfacer las necesidades de los recursos o capital humano, por lo tanto, las competencias se relacionan a los conocimientos, habilidades, competencias y atributos individuales y que contribuyan al valor y el desempeño de la misión y visión institucional. Es importante identificar las capacidades en el trabajo e integrar en los procesos de reclutamiento del personal naval, permitiendo contar con un capital humano competente y alineado con los objetivos y necesidades institucionales. Además, el adelanto continuo en las competencias del capital humano es esencial para mantener la relevancia y la competitividad en un entorno laboral en constante cambio, por este motivo, pueden brindar oportunidades de capacitación y desarrollo a su personal, para fortalecer y ampliar sus competencias, tanto técnicas como blandas, porque el desarrollo y la gestión efectiva de estas competencias son fundamentales para el éxito organizacional e individual.

La DIREDUMAR tiene como misión "Planear, normar, dirigir y controlar las actividades relacionadas a la educación, con el fin de formar, capacitar y perfeccionar al

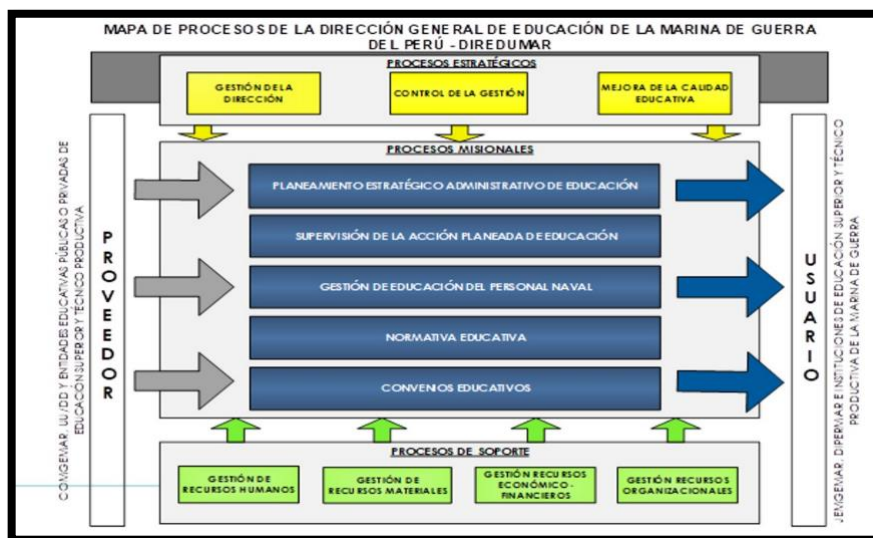
personal naval para el eficiente desempeño de sus funciones de acuerdo con los objetivos institucionales”, asimismo tiene como visión “Sistema educativo perfectamente articulado, de la más alta calidad en todos los niveles, que prepara permanentemente al personal naval identificándolo con la misión institucional y en su adecuada integración al sector defensa, sustentado en valores, y estrechamente vinculado con la ciencia y los avances tecnológicos; así como el entorno socio-económico, nacional, regional e internacional”.

Para alcanzar estos fines, se ha establecido el mapa de procesos principales de la DIREDUMAR, alineado con el objetivo general a largo plazo en Recursos Humanos, el cual se enfoca en contar con personal naval en actividad y reservas movilizables, con moral alta, motivación e identificación institucional y capacitado en todos sus niveles; teniendo como objetivo específico, en formar, capacitar, especializar y perfeccionar al personal naval tanto en el país como en el extranjero, para asegurar un desempeño competente en la consecución de los objetivos institucionales; asociado a políticas que son:: Asegurar que el Sistema Educativo Institucional se mantenga en consonancia con las disposiciones y acreditaciones vigentes en el Sistema Educativo Nacional; implementar planes de mejora en las instituciones educativas para cumplir efectivamente con los perfiles profesionales, profesionales técnicos y técnicos productivos; contar con un sistema educativo de calidad en la educación superior y técnico-productiva mediante la acreditación de los programas académicos; capacitar permanentemente al personal naval de acuerdo a los núcleos de especialización por áreas funcionales; contar con personal dotado de la capacitación y competencias necesarias para ocupar los cargos de Comando en los distintos niveles de la organización, asegurando un comando y control efectivos y eficientes en la institución. Para todo esto se establecen 4 procesos principales que detallan el flujo del proceso de DIREDUMAR.

Estos procesos se detallan en el cuadro del Mapa de Procesos (PRODIGEMAR 15606), los cuales involucran al personal de la DIREDUMAR trabajando de manera coordinada para asegurar un desempeño eficiente en línea con los objetivos de la organización.

Figura 3

Mapa de proceso de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú



#### 2.2.5.4 La Marina de Guerra del Perú y las competencias funcionales

Las competencias funcionales en la MGP se refieren a las habilidades y conocimientos específicos necesarios para llevar a cabo diversas tareas y desempeñar roles dentro de la institución. Dado que la MGP abarca diferentes áreas de especialización, se requieren competencias funcionales en diversos campos. Cada área y función dentro de la institución demanda habilidades y conocimientos particulares para asegurar un desempeño efectivo en el cumplimiento de las misiones y tareas asignadas. La formación, el entrenamiento y la experiencia desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y mantenimiento de estas competencias funcionales dentro de la MGP (Bejarano, 2022).

En síntesis, diversos autores concuerdan en que las competencias funcionales abarcan un conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y características personales necesarias para llevar a cabo con éxito un trabajo o una función dentro de una organización. Estas competencias están estrechamente relacionadas con el desempeño efectivo, la obtención de resultados y la adecuación a los requisitos del puesto. El desarrollo y la evaluación de estas competencias son esenciales para el éxito tanto a nivel individual como organizacional.

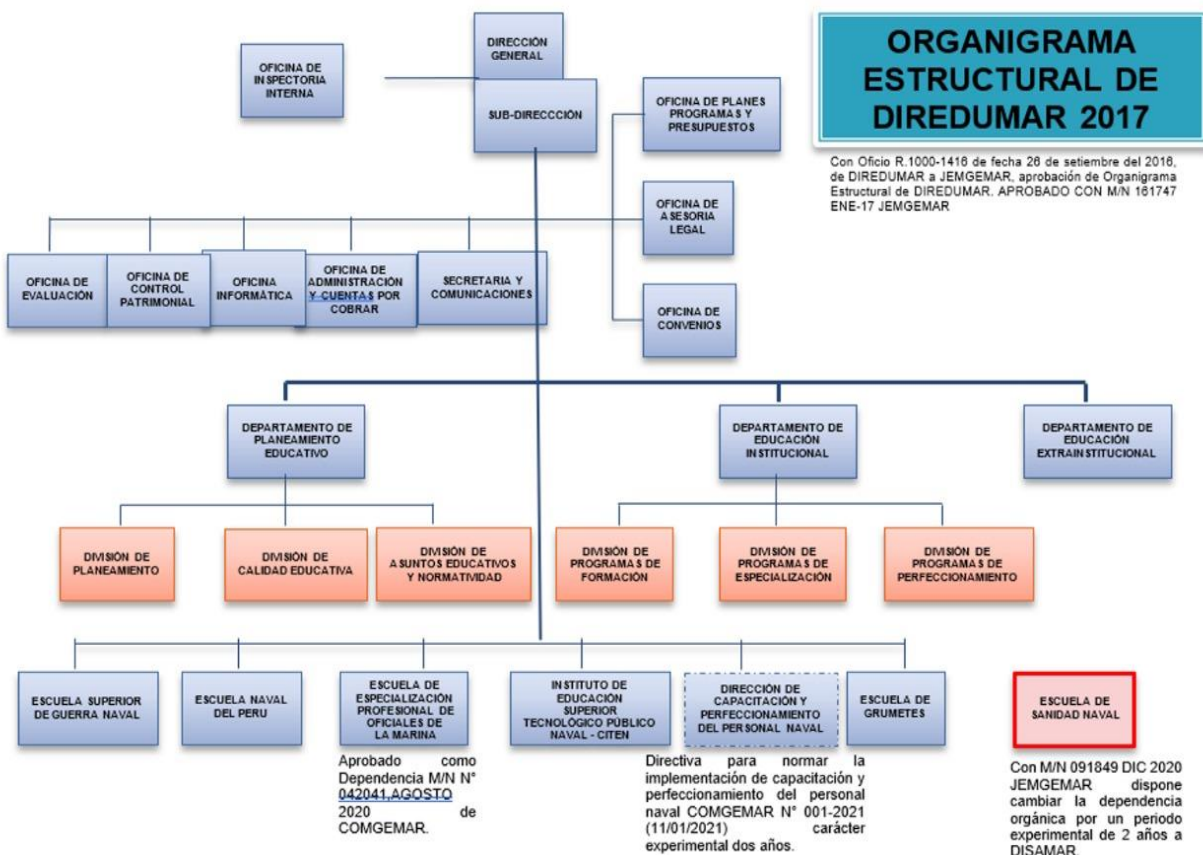
#### 2.2.5.5 Organización de la DIREDUMAR

Con Oficio R.1000-1416 de fecha 26 de setiembre del 2016, de DIREDUMAR a JEMGEMAR, se solicitó la aprobación de Organigrama Estructural de DIREDUMAR; posteriormente con mensaje naval 161747 ENE-17 JEMGEMAR, autorizo aprobación de este.

La DIREDUMAR tiene como misión “Planear, normar, dirigir y controlar las actividades relacionadas a la educación, con el fin de formar, capacitar y perfeccionar al personal naval para el eficiente desempeño de sus funciones de acuerdo con los objetivos institucionales”, siendo un órgano de apoyo de la MGP, contando para el cumplimiento de su misión con diversos Centros Académicos; y con el complemento de Centros Académicos correspondientes a otros organismos de la Marina, sobre los cuales ejerce control técnico; asimismo, administra los recursos económicos-financieros asignados a la Sub-Unidad Ejecutora de Educación, de acuerdo a disposiciones establecidos.

La estructura de la DIREDUMAR comprende los órganos de línea que estas conforman lo siguiente: Departamento de Planeamiento Educativo, División de Planeamiento, División de Calidad Educativa, División de Asuntos Educativos y Normatividad, Departamento de Educación Institucional, División de Programas de Formación, División de Programas de Especialización, División de Programas de Perfeccionamiento y Departamento de Educación Extra-Institucional.

**Figura 4**  
Organigrama estructural de DIREDUMAR 2017



### 2.3 Bases Normativas

Las bases normativas que sustentan la indagación son las siguientes:

- Resolución Directoral General N° 139-2017-MTPE/3/19 del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, que aprueba “Guía metodológica para la elaboración de Mapas Funcionales, Perfiles Ocupacionales y Estándares de Competencia Laboral”.
- Marina de Guerra del Perú - 2020 “Plan de Largo Plazo de la Marina de Guerra del Perú”.
- Directiva DIPERMAR N° 33-2021 “Directiva para la gestión de recursos humanos por competencias transversales del personal de la Marina de Guerra del Perú”.
- Reglamento Orgánico de la Dirección General de Educación de la Marina (RODIGEM-12033).
- Diccionario de competencias transversales para el personal superior de la Marina de Guerra del Perú 2021.

### 2.4 Bases conceptuales

- **Capacidad.:** Aptitud o habilidad que tiene una persona o cosa para llevar a cabo una determinada acción o desempeñar una función específica (Gonzales, 221).
- **Habilidades:** Son aptitudes específicas que permiten llevar a cabo tareas, resolver problemas y desempeñarse de manera efectiva en diferentes áreas de la vida (Lacunza y Contini, 2011).
- **Destreza:** Implica un nivel elevado de habilidad y dominio en una determinada actividad. Se caracteriza por la ejecución experta, precisa y coordinada de movimientos o acciones requeridas para llevar a cabo una tarea específica (López, 2016).
- **Personal Naval:** Abarca a todas las personas que forman parte de la institución. Este personal se clasifica en tres categorías principales: el personal superior, el personal subalterno y el personal civil.
- **Personal superior:** Está compuesto por aquellos miembros que posean el rango de oficial naval o cadete, y que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 202 de la Norma PERSUPE-13006. Además de cumplir con los requisitos

específicos según las regulaciones mencionadas, también deben formar parte de la plana mayor de la MPG.

- **Competencia:** Conjunto de características personales que involucran conocimientos, habilidades y actitudes, que son expresadas en conductas que diferencian el desempeño superior del promedio, en un determinado trabajo o rol. Estas características están asociadas a conductas que se observan con mayor frecuencia, en distintas situaciones y con mejores resultados (Diccionario de Competencias MGP, 2021).
- **Competencia laboral:** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTP) define competencia como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desempeñar una función en diversos entornos laborales, cumpliendo con estándares de calidad y productividad, evidenciados en su desempeño laboral." (MTPE, 2021).
- **Competencia transversal:** Son competencias que todo el personal de la Institución debe evidenciar, independientemente de su cargo, de acuerdo con su categoría, grado y grupo ocupacional (Santamaría, 2019).
- **Competencia funcional:** Las competencias funcionales se refieren a habilidades específicas fundamentales para un desempeño efectivo en un puesto o rol particular. Estas competencias son valiosas para las tareas específicas de una especialidad y se relacionan con comportamientos y habilidades progresivas esperadas en cada nivel jerárquico o posición dentro de la organización (Santamaría, 2019).
- **Propósito Principal o Propósito Clave:** El propósito principal es esencial en cualquier ocupación o función laboral, siendo crucial en el análisis. Define la razón fundamental de la actividad productiva en un área específica y describe los resultados esperados de esa actividad. Es el punto de partida para todas las funciones productivas relacionadas (Irigoin et al., 2002).
- **Función Clave:** Derivado del propósito principal desglosado en funciones secundarias. Se emplea la pregunta "¿qué acciones son necesarias para lograr el propósito principal?" para guiar la redacción de las funciones clave (Irigoin et al., 2002).
- **Función Principal:** Estas funciones son cruciales para establecer perfiles ocupacionales y se denominan "competencia general". Su redacción se basa en la

pregunta: "¿qué acciones son necesarias para alcanzar la función clave?", siendo la respuesta una de las funciones principales. (Irigoin et al., 2002).

- **Funciones Básicas o Unidad de Competencia:** Esta redefinición integra y fusiona varios puestos según sus funciones productivas o de servicio. Originadas de la descomposición detallada de las funciones principales, estas describen de manera concisa y precisa las tareas específicas de un área de trabajo, fundamentadas en el análisis funcional (Irigoin et al., 2002).
- **Elementos de Competencia:** Se centran en acciones, comportamientos y los logros alcanzados por un trabajador mediante su desempeño laboral. También abarcan requisitos relativos a la salud, seguridad, calidad y las interacciones dentro del entorno laboral. Las subfunciones, surgidas de la desagregación de las funciones principales, describen las habilidades específicas requeridas para llevar a cabo tareas en un contexto laboral específico. (Irigoin et al., 2002).
- **Indicador de Comportamiento:** Son los niveles de comportamiento de una determinada competencia que se requiere para cada categoría, grado y grupo ocupacional (Diccionario de Competencias MGP, 2021).
- **Indicador de Conducta:** Es el conjunto de acciones específicas y observables relacionadas a la competencia (Diccionario de Competencias MGP, 2021).
- **Nivel de competencia:** Es el grado que presenta la competencia, de acuerdo con su categoría, grado y grupo ocupacional; a mayor número de nivel de comportamiento, la competencia requerirá un mayor grado de dificultad en sus indicadores conductuales. (Diccionario de Competencias MGP, 2021).

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño Metodológico**

#### **3.1.1 Enfoque**

La indagación fue de enfoque cualitativo, por el método de trabajo a emplear que es de naturaleza interpretativa e inductiva y en la cual no existirá manipulación de factores numéricos. La recopilación de datos puede implicar la realización de entrevistas, la observación participante, el análisis de documentos o cualquier otro método que permita obtener una comprensión holística del fenómeno en estudio (Sánchez, 2019).

#### **3.1.2 Tipo**

La investigación, por su finalidad, estuvo orientada principalmente a descubrir las leyes o principios fundamentales, así como a profundizar en las nociones de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos (Escudero y Cortez, 2018).

#### **3.1.3 Método inductivo deductivo**

El método inductivo deductivo corresponde a un enfoque de razonamiento utilizado en la investigación y el proceso de generación de conocimiento. Combina dos formas de razonamiento: la inducción y la deducción (López y Fachelli, 2015).

Para tal efecto se estableció los siguientes pasos. El paso 1 corresponde al empleo del análisis funcional, desagregando las funciones de los puestos del personal superior de los órganos de línea de la DIREDUMAR; hasta llegar a los elementos de competencia que permitan identificar las competencias funcionales.

El paso 2 se enfoca en definir las competencias funcionales, determinar sus niveles de comportamiento e indicadores de conducta, para cada uno de los puestos del personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR.

En el paso 3, se validarán las competencias funcionales definidas para cada personal superior que labore o haya laborado en los puestos de los órganos de línea de DIREDUMAR.

#### **3.1.4 Diseño**

Análisis documental utilizando el enfoque del análisis funcional es una técnica de investigación que implica examinar y evaluar de manera sistemática y crítica una variedad



de documentos, fuentes escritas o registros con el fin de extraer información relevante y obtener conclusiones o generar conocimiento en un área específica de estudio (Sousa et al., 2017). En este estudio se utilizará el enfoque del análisis funcional.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población de estudio**

Conjunto de elementos o individuos que poseen las características que se quieren investigar (Ventura, 2017). Representa el grupo objetivo sobre el cual se desea obtener información y realizar inferencias. Esta población puede ser una comunidad, una organización, un grupo específico de personas, un lugar geográfico, entre otros. La población que estuvo sujeta a la investigación se constituyó por todo el personal superior que labore o haya ocupado los cargos que componen la DIREDUMAR.

### **3.2.2 Muestra**

La muestra de investigación es un subconjunto representativo de la población de estudio seleccionado con el propósito de realizar inferencias y generalizaciones sobre la población en su conjunto (López y Fachelli, 2015).

Será conformada por personal superior expertos en el cargo, que ocupan y ocuparon los cargos en los órganos de línea de DIREDUMAR.

## **3.3 Variables, dimensiones e indicadores**

### **3.3.1 Categorías**

Según CINTEFOR (2012) especifica tres categorías:

- Identificar funciones.
- Propuesta de competencias funcionales.
- Evidencias de competencias funcionales.

### **3.3.2 Subcategorías**

- Funciones de los puestos.
- Propuestas de competencias para los puestos.
- Evidencias de competencias funcionales para el personal.
- Evidencias de competencias funcionales para puestos por expertos que ocuparon el cargo.

**Tabla 3**  
*Categorías y subcategorías de análisis*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Indicadores</b>
Identificar funciones.	Funciones y propósitos clave de NUEVE (09) puestos para el personal superior de DIREDUMAR de la MGP.	Capacidad de puestos propuestos con propósitos clave identificados.
Propuesta de competencias funcionales.	Propuesta de competencias funcionales de NUEVE (09) puestos para el personal superior de DIREDUMAR de la MGP.	Cantidad de puestos con propuestas de competencias funcionales.
Evidencias de competencias funcionales.	Evidencias de competencias funcionales de NUEVE (09) puestos que labora actualmente en DIREDUMAR de la MGP. Evidencias de competencias funcionales de NUEVE (09) puestos de DIREDUMAR por parte de expertos que ocuparon cargos MGP.	Cantidad de evidencias de competencias funcionales obtenidas del personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR. Cantidad de evidencias de competencias funcionales obtenidas del personal experto que ocupó los puestos.

### **3.4 Formulación de hipótesis**

La indagación cualitativa no plantea hipótesis.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1 Técnicas**

##### **Entrevistas**

Las entrevistas en profundidad son conversaciones estructuradas o semiestructuradas con individuos o grupos de personas. Permiten explorar las perspectivas, experiencias y opiniones de los participantes de manera detallada (Díaz et al., 2013).

#### **3.5.2 Instrumentos de recolección de datos**

##### **Guías de entrevista semiestructurada:**

Las guías de entrevistas semiestructuradas son una lista de preguntas o temas que se utilizan para guiar las conversaciones con los participantes. Estas preguntas pueden ser abiertas y flexibles, lo que permite una exploración detallada de las perspectivas, experiencias y opiniones de los participantes (Universidad Veracruzana, s.f.).

### **Matriz de recolección de datos**

La herramienta utilizada en la investigación para organizar y registrar sistemáticamente la información recopilada durante el proceso de recolección de datos es una matriz. Esta matriz proporciona una estructura que permite clasificar y analizar los datos de manera eficiente (Ventura, 2017).

## **3.6 Técnicas para el procesamiento de la información y prueba de hipótesis**

### **3.6.1 Análisis funcional**

Técnica empleada para identificar las competencias laborales necesarias para desempeñar un trabajo específico. En este contexto, el análisis funcional se enfoca en comprender las funciones o tareas clave que forman parte de un puesto de trabajo y las competencias requeridas para llevar a cabo esas funciones de manera efectiva (CINTEFOR, 2012).

### **3.6.2 Análisis de contenido**

Técnica empleada para examinar y comprender el contenido de textos, documentos, imágenes, medios de comunicación u otras fuentes de datos. Consiste en un proceso sistemático de codificación y categorización de información para identificar patrones, temas o significados en el material analizado (López. 2002).

## **3.7 Aspectos éticos**

La indagación de los aspectos éticos, la investigación se llevó a cabo utilizando fuentes primarias y secundarias, citando y referenciando adecuadamente a los autores. El investigador asumió la responsabilidad de financiar el estudio. En cuanto a los documentos institucionales utilizados, se preservó la privacidad y confidencialidad de la información contenida en ellos. Además, se respetó la propiedad intelectual al dar el debido reconocimiento a los autores y fuentes utilizadas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

**4.1 Objetivo Especifico 1:** Identificar los propósitos clave de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

Como se mencionó en el capítulo II, la organización y funciones de cada uno de los cargos pertenecientes a los oficiales superiores de los órganos de línea de DIREDUMAR están especificadas en el Oficio R.1000-1416 fechado el 26 de septiembre de 2016, enviado por DIREDUMAR a JEMGEMAR para la aprobación del Organigrama Estructural de DIREDUMAR. Este fue APROBADO con el Mensaje Naval 161747 de enero de 2017 por JEMGEMAR, y también de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la DIREDUMAR (RODIGEM – 12033).

Asimismo, tomando como fuente de información a las funciones descritas en el libro de organización, se han establecido los Propósitos Principales o Clave (PC) para cada uno de los cargos analizados que componen los órganos de línea de la DIREDUMAR.

#### 4.1.1 Identificación de propósitos clave (PC)

Utilizando la matriz del instrumento N° 1, se describen las funciones de cada uno de los puestos bajo análisis y se identifican cuáles de ellos se consideran como propósitos clave. Estos propósitos clave sirven como punto de partida para iniciar el análisis funcional, la creación de mapas funcionales y, posteriormente, para la determinación de las competencias funcionales.

##### 4.1.1.1 Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo

**Tabla 4**  
*Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo*

N°	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del Departamento de Planeamiento Educativo, para el cumplimiento de sus funciones;	PC1
2	Conducir y controlar el proceso de planeamiento y programación de las actividades educativas de la institución;	PC2

3	Dirigir la formulación del Plan Estratégico del Área Funcional de Educación y someterlo a la aprobación del Director General de Educación de la Marina;	PC3
4	Dirigir la formulación del Plan Anual de Educación y someterlo a la aprobación del director general de Educación de la Marina;	---
5	Coordinar con los jefes de los Departamentos de Educación Institucional y Extra-Institucional, los asuntos relacionados al desarrollo del Plan Anual de Educación de la Institución;	---
6	Evaluar y proponer al director general de Educación de la Marina las normas, reglamentos, directivas y otros dispositivos necesarios para el funcionamiento del Sistema Educativo de la Marina;	---
7	Asesorar al director general de Educación de la Marina en asuntos relacionados con el área de su competencia; y,	---
8	Otras, que le asigne el director general de Educación de la Marina, relacionadas con la naturaleza del cargo.	---

Estas tres funciones son esenciales porque abordan aspectos críticos de la gestión educativa, desde la planificación táctica y operativa hasta la dirección estratégica. Su adecuada ejecución tiene un impacto significativo en la calidad, eficiencia y alineación estratégica de las actividades educativas en la MGP.

### Propósito Clave 1

- **Importancia:** Esta función es esencial porque abarca la gestión integral del departamento encargado de la planificación educativa. La planificación sólida sienta las bases para el éxito de todas las actividades educativas, asegurando coherencia y alineación con los objetivos institucionales.
- **Impacto:** La ejecución efectiva de esta función garantiza que las actividades educativas se desarrollen de manera organizada, eficiente y en línea con los objetivos estratégicos de la Dirección. Además, el control adecuado asegura la adaptación a cambios y la mejora continua.

### Propósito Clave 2

- **Importancia:** Supervisar directamente el proceso de planificación y programación es crucial para garantizar la coherencia y la eficacia de todas las actividades educativas a corto y largo plazo. La calidad de la planificación afecta directamente la calidad del proceso educativo.

- **Impacto:** Un proceso de planificación bien conducido y controlado asegura que las actividades educativas se desarrollen de manera coordinada, maximizando recursos y tiempo. Esto contribuye directamente a la mejora de la calidad educativa y al logro de los objetivos institucionales.

### Propósito Clave 3

- **Importancia:** Esta función es estratégica, ya que implica la dirección de la formulación del plan estratégico, estableciendo la dirección a largo plazo para el área funcional de educación. Un plan estratégico bien formulado proporciona una visión clara y orienta todas las actividades educativas.
- **Impacto:** El Plan Estratégico del Área Funcional de Educación establece la visión y los objetivos a largo plazo. Su aprobación por el DIREDUMAR respalda la alineación con los objetivos institucionales, influyendo en todas las iniciativas educativas futuras y asegurando la coherencia a largo plazo.

#### 4.1.1.2 Jefe de la División de Planeamiento

**Tabla 5**  
*Jefe de la División de Planeamiento*

Nº	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Proponer al jefe del Departamento el Plan Estratégico del Área Funcional Educación, teniendo en cuenta los requerimientos y objetivos de la Institución;	PC1
2	Proponer al jefe del Departamento el Plan Anual de Educación, teniendo en cuenta los requerimientos y objetivos de la Institución;	---
3	Otras, que le asigne el jefe inmediato superior relacionadas con la naturaleza del cargo.	---

Este Propósito de clave 1 es crucial debido a su enfoque en el desarrollo del Plan Estratégico del Área Funcional Educación, lo que implica una visión a largo plazo y un impacto significativo en la dirección y el desarrollo de la educación dentro de la Institución. El Plan Estratégico define la dirección y los objetivos a largo plazo, guiando las acciones y decisiones futuras. Además, el análisis estratégico y la alineación con los objetivos institucionales hacen que esta función sea clave para el progreso y la excelencia educativa en la MGP.

### 4.1.1.3 Jefe de la División de Calidad Educativa

**Tabla 6**  
*Jefe de la División de Calidad Educativa*

N°	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Dirigir y controlar la programación, organización y ejecución de las actividades de supervisión académica a las Instituciones Educativas a cargo de la Dirección de Educación de la Marina;	---
2	Evaluación de la calidad de los servicios educativos impartidos al Personal Naval en relación con las competencias obtenidas, técnicas de aprendizaje empleadas, al material bibliográficos y otros aspectos afines;	---
3	Evaluar y proponer al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo planes y/o recomendaciones necesarias para la mejora de la calidad educativa y acreditación;	PC1
4	Emitir las normas, criterios, instrumentos y otros dispositivos afines necesarias para el desarrollo del personal del proceso de auto evaluación en las Instituciones Educativas, promoviendo la participación de todo el personal;	PC2
5	Proponer al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo la conformidad de Comités, Equipos de Especialistas y otros mecanismos necesarios para el desarrollo del proceso de auto evaluación en las Instituciones Educativas, efectuando el seguimiento de su labor;	---
6	Revisar y remitir al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo los informes, reportes y otros instrumentos relacionados con las acciones de supervisión educativa y evaluación; y,	---
7	Otras, que le asigne la jefe inmediata superior, relacionadas con la naturaleza de cargo.	---

#### Propósito de clave 1

- **Importancia:** Esta función es crucial ya que implica la evaluación crítica de la calidad educativa y la presentación de propuestas concretas para mejorarla. La acreditación es un proceso clave para garantizar estándares de calidad, por lo que proponer planes y recomendaciones para mejorar este aspecto es esencial para el desarrollo educativo e imagen institucional.
- **Impacto:** Al mejorar la calidad educativa y garantizar la acreditación, esta función tiene un impacto directo en la formación y competencias del personal

naval, lo que a su vez puede influir en su desempeño y en la eficacia general de la institución.

### Propósito de clave 2

- **Importancia:** Establecer normas y criterios para el proceso de autoevaluación es fundamental para garantizar la mejora continua en las instituciones educativas. Promover la participación de todo el personal asegura una evaluación más integral y precisa.
- **Impacto:** El impacto de esta función se traduce en una cultura de evaluación continua y mejora dentro de las instituciones educativas, lo que puede elevar la calidad educativa y contribuir al desarrollo profesional y personal del personal naval.

Estas funciones, al centrarse en la evaluación y mejora de la calidad educativa, así como en el establecimiento de normas y criterios para la autoevaluación, son vitales para el cargo de jefe de Planeamiento, ya que tienen un impacto directo en el nivel de formación y competencias del personal naval, garantizando un proceso educativo de alta calidad en la MGP.

#### 4.1.1.4 Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad

**Tabla 7**  
*Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad*

Nº	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Determinar las necesidades de información estadística de la Dirección General de Educación de la Marina, en coordinación con los órganos de línea y organismo de ejecución,	---
2	Mantener actualizada la base de datos y registros estadísticos relacionados con el Sistema Educativo de la Marina, a fin de atender los requerimientos de información estadística en forma útil y oportuna;	---
3	Evaluar y presentar al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo la información estadística relacionada con las actividades de educativas de la Institución;	---
4	Analizar y evaluar las propuestas de normas, reglamentos, directivas y otros dispositivos relacionados con el Sistema Educativo de la Marina,	PC1



	presentándolas al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo para su consideración;	
5	Hay que asegurar que se mantenga actualizada la normatividad que regula el Sistema Educativo de la Marina, verificando su cumplimiento;	PC2
6	Efectuar estudios para asignar a las Instituciones Educativas el Material didáctico, laboratorios u otros necesarios para el apoyo a las actividades educativas; y,	---
7	Otras, que le asigne la jefe inmediata superior, relacionadas con la naturaleza de cargo.	---

### Propósito clave 1:

- **Importancia:** Esta función es crucial porque implica revisar y evaluar las propuestas normativas que afectan directamente al Sistema Educativo de la Marina. Presentar estas propuestas para su consideración asegura que las decisiones tomadas estén fundamentadas en un análisis riguroso y pertinente.
- **Impacto:** Asegurar que las normas y reglamentos estén alineados con los objetivos educativos y las necesidades de la Marina de Guerra es esencial para mantener la efectividad y la calidad del sistema educativo en la institución.

### Propósito clave 2:

- **Importancia:** Esta función es fundamental para garantizar la vigencia y pertinencia de las normativas educativas en la Marina. Mantener actualizadas y verificar su cumplimiento asegura un marco normativo sólido y coherente para el Sistema Educativo.
- **Impacto:** Al mantener actualizada y supervisar el cumplimiento de la normatividad, se garantiza un entorno educativo coherente y en conformidad con las regulaciones, lo que contribuye a la calidad y el funcionamiento eficiente de las actividades educativas en la Marina de Guerra.

Estas funciones son críticas para el jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad, ya que se centran en la evaluación y gestión de normativas que tienen un impacto directo en el sistema educativo de la institución. Garantizar la coherencia, actualización y adecuación de las normas a las necesidades educativas es esencial para el éxito y la efectividad del sistema educativo en la MGP.

#### 4.1.1.5 Jefe del Departamento de Educación Institucional

Estas funciones se destacan por su importancia en la planificación estratégica, la implementación efectiva y el control de la calidad en el ámbito educativo de la Marina de Guerra del Perú.

**Tabla 8**  
*Jefe del Departamento de Educación Institucional*

N°	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las actividades del Departamento de Educación Institucional;	PC1
2	Controlar el cumplimiento del Plan Anual de Educación del área institucional, así como las Directivas emitidas por el director general de Educación de la Marina;	PC2
3	Organizar y coordinar las actividades del Plan Anual de Educación en lo concerniente a la educación institucional, a fin de que se desarrollen de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, (RESIEMAR-13017);	---
4	Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los programas académicos en la Institución;	PC3
5	Coordinar y supervisar el desarrollo de los programas académicos ejecutados por las diferentes Instituciones Educativas de la Marina;	PC4
6	Realizar el seguimiento y supervisión del desarrollo de las estructuras de los programas institucionales ejecutados en las diferentes Instituciones Educativas;	---
7	Formular el Programa Anual de Supervisión para su ejecución en las diferentes Instituciones Educativas;	---
8	Evaluar los informes sobre el resultado de las acciones de supervisión llevadas a cabo en las diferentes Instituciones Educativas;	---
9	Preparar los proyectos de resultados de nombramiento, reservaciones, separaciones y otorgamiento de calificación de los programas académicos institucionales del Personal Naval;	---
10	Asesorar en los asuntos relacionados con la normatividad educativa en su área de acción, absolviendo las consultas que le formulen;	---
11	Coordinar con los Agregados Navales del Perú y del extranjero, con instituciones y organismos extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el área institucional;	---

12	Proponer al director general de Educación de la Marina los cambios pertinentes que sean necesarios efectuar al Plan Anual de Educación en el área institucional, de acuerdo con las condiciones que se presenten;	---
13	Controlar la formulación de los Perfiles del Personal Naval y las estructuras de los programas académicos que se imparten en las Instituciones Educativas de la Institución;	---
14	Proponer al director general de Educación de la Marina los perfiles, planes y/o estructuras de programas académicos para la optimización de la educación en la institución;	---
15	Recomendar al director general de Educación de la Marina los programas de postgrado que deba seguir el Personal Superior como producto de “premios estímulos” a los que se haya hecho acreedor; y,	--
16	Otras, que le asigne el director general de Educación de la Marina, relacionadas con la naturaleza del cargo.	---

### Propósito Clave 1

- **Importancia:** Esta función es esencial ya que abarca la gestión integral del departamento encargado de la educación institucional. La planificación y coordinación efectivas son fundamentales para el éxito y la coherencia de todas las actividades educativas en el ámbito institucional.
- **Impacto:** Una gestión eficaz del desarrollo de actividades garantiza la alineación con los objetivos estratégicos, optimizando recursos y maximizando el impacto educativo en el personal naval.

### Propósito Clave 2

- **Importancia:** La función de controlar el cumplimiento del plan anual y las directivas garantiza la ejecución efectiva de las políticas educativas establecidas. Esto asegura la coherencia y la adhesión a los estándares educativos.
- **Impacto:** Un control riguroso contribuye a la eficiencia y calidad de la educación institucional, manteniendo la coherencia con los objetivos estratégicos y asegurando el cumplimiento de normativas.

### Propósito Clave 3

**Importancia:** La selección adecuada del personal que participará en programas académicos es crucial para el éxito de la educación. Garantizar un proceso justo y transparente es esencial.

- **Impacto:** Un proceso de selección bien gestionado asegura que el personal naval adecuado participe en programas académicos, maximizando la efectividad de la formación y contribuyendo al desarrollo profesional.

#### **Propósito Clave 4**

- **Importancia:** La coordinación y supervisión eficaz de los programas académicos aseguran la coherencia y calidad de la educación impartida en las diferentes instituciones educativas de la Marina.
- **Impacto:** Una supervisión efectiva garantiza que los programas académicos cumplan con los estándares establecidos, contribuyendo a la mejora continua y al alineamiento con los objetivos educativos institucionales.

#### **4.1.1.6 Jefe de la División de Programas de Formación**

**Tabla 9**

*Jefe de la División de Programas de Formación*

Nº	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Formación;	PC1
2	Formular el Programa Anual de Supervisión de los Programas de Formación;	---
3	Evaluar los informes sobre el resultado de las acciones de supervisión llevadas a cabo en los Programas de Formación;	---
4	Supervisar y controlar las actividades de diseño y formulación de los Perfiles de los Programas de Formación;	---
5	Dirigir y controlar la formulación y actualización de los planes y estructuras de los Programas de Formación;	PC2
6	Llevar el control de los procesos de capacitación de los Instructores y Docentes de los Programas de Formación teniendo en cuenta las recomendaciones del Departamento Extraintitucional.	---
7	Proponer para su aprobación el Plan Anual de Actividades Académicas de los Programas de Formación;	PC3

8	Mantener información actualizada de nuevos cursos y/o becas que puedan ser incluidos en el Plan Anual de Educación, en beneficio del Personal Naval; y,	---
9	Otras, que le asigne el jefe inmediato superior relacionadas con la naturaleza del cargo.	---

### Propósito Clave 1

- **Importancia:** Esta función es esencial porque implica la supervisión directa y la coordinación de la ejecución de los programas de formación. Garantiza que los programas se desarrollen de manera eficaz, cumpliendo con los objetivos de formación establecidos.
- **Impacto:** Coordinar y supervisar el desarrollo de los programas asegura que se sigan las directrices y se mantenga la calidad en la ejecución de estos, lo que contribuye directamente a una formación efectiva y de alta calidad para el personal naval.

### Propósito Clave 2

- **Importancia:** Esta función es crucial, ya que implica liderar y controlar la actualización de los planes y estructuras de los programas. Esto asegura que los programas estén actualizados y relevantes según las necesidades educativas y las tendencias actuales.
- **Impacto:** Mantener planes y estructuras actualizados y acordes con las necesidades educativas y de formación garantiza que el personal naval reciba una formación que esté alineada con los requerimientos y estándares actuales.

### Propósito Clave 3

- **Importancia:** Esta función es clave ya que implica proponer el plan anual de actividades académicas para los programas de formación. Esto establece la dirección y los objetivos específicos a seguir durante el año en términos de actividades académicas.
- **Impacto:** Un plan anual bien estructurado y aprobado garantiza una ejecución eficiente de las actividades académicas, asegurando el cumplimiento de los objetivos de formación y maximizando los recursos disponibles.

Estas tres funciones son esenciales para el jefe de la División de Programas de Formación, ya que están relacionadas con la coordinación, actualización y planificación de los programas de formación. Hay que asegurar que los programas se desarrollen de manera efectiva, estén actualizados y se ejecuten de acuerdo con un plan bien estructurado es fundamental para el éxito y la efectividad de la formación del personal naval en la MGP.

#### 4.1.1.7 Jefe de la División de Programas de Especialización

**Tabla 10**

*Jefe de la División de Programas de Especialización*

Nº	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Especialización;	PC1
2	Formular el Programa Anual de Supervisión de los Programas de Especialización;	---
3	Evaluar los informes sobre el resultado de las acciones de supervisión llevadas a cabo en los Programas de Especialización;	---
4	Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los Programas de Especialización en la Institución;	PC2
5	Preparar los proyectos de resoluciones de nombramiento, reservaciones, separaciones y otorgamiento de calificación de los Programas de Especialización institucional del Personal Naval;	---
6	Dirigir y controlar la formulación y actualización de los planes y estructuras de los Programas de Especialización;	PC3
7	Llevar el control de los procesos de capacitación de los Instructores y Docentes de los Programas de Especialización teniendo en cuenta las recomendaciones del Departamento de Educación de Educación Extrainstitucional;	---
8	Proponer para su aprobación el Plan Anual de Actividades Académicas de los Programas de Especialización;	PC4
9	Mantener información actualizada de nuevos cursos y/o becas que puedan ser incluidas en el Plan Anual de Educación, en beneficio del Personal Naval;	---
10	Recomendar al jefe del Departamento de Educación Institucional los cursos de postgrado que deban seguir los Oficiales como producto de “premios estímulos” a los que se hayan hecho acreedores; y,	---
11	Otras, que le asigne el jefe inmediato superior relacionadas con la naturaleza del cargo.	---

### **Propósito Clave 1**

- **Importancia:** Esta función es esencial porque implica la supervisión directa y la coordinación de la ejecución de los programas de especialización. Garantiza que los programas se desarrollen de manera eficiente y efectiva, cumpliendo con los objetivos de formación establecidos.
- **Impacto:** Coordinar y supervisar el desarrollo de los programas asegura que se mantenga la calidad y se cumplan las directrices, lo que contribuye directamente a una especialización efectiva y de alta calidad para el personal naval.

### **Propósito Clave 2**

- **Importancia:** Esta función es crucial ya que implica liderar y controlar los procesos de selección del personal que participará en los programas de especialización. Garantiza la idoneidad y el perfil adecuado del personal para los programas.
- **Impacto:** Un proceso de selección bien gestionado asegura que el personal adecuado participe en los programas de especialización, maximizando así los beneficios y la efectividad de la formación.

### **Propósito Clave 3**

- **Importancia:** Esta función es esencial porque implica dirigir y controlar la formulación y actualización de los planes y estructuras de los programas. Esto asegura que los programas estén actualizados y se ajusten a las necesidades y estándares actuales.
- **Impacto:** Mantener planes y estructuras actualizados y acordes con las necesidades educativas y de especialización garantiza que el personal naval reciba una formación especializada que esté alineada con los requerimientos actuales.

### **Propósito Clave 4**

- **Importancia:** Esta función es clave ya que implica proponer el plan anual de actividades académicas para los programas de especialización. Establece la dirección y los objetivos específicos a seguir durante el año en términos de actividades académicas.

- **Impacto:** Un plan anual bien estructurado y aprobado garantiza una ejecución eficiente de las actividades académicas, asegurando el cumplimiento de los objetivos de especialización y maximizando los recursos disponibles.

Estas cuatro funciones son fundamentales para el jefe de la División de Programas de Especialización, ya que están directamente relacionadas con la coordinación, selección, actualización y planificación de los programas de especialización. Hay que asegurar que los programas se desarrollen de manera efectiva, estén actualizados y se ejecuten de acuerdo con un plan bien estructurado es crucial para el éxito y la efectividad de la especialización del personal naval en la MGP.

#### 4.1.1.8 Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento

**Tabla 11**

*Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento*

N°	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE
1	Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Perfeccionamiento;	PC1
2	Formular el Programa Anual de Supervisión de los Programas de Perfeccionamiento;	---
3	Evaluar los informes sobre el resultado de las acciones de supervisión llevadas a cabo en los Programas de Perfeccionamiento;	---
4	Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los Programas de Perfeccionamiento en la Institución;	PC2
5	Preparar los proyectos de resoluciones de nombramiento, reservaciones, separaciones y otorgamiento de calificación de los Programas de Perfeccionamiento Institucional del Personal Naval;	---
6	Supervisar y controlar las actividades de diseño y formulación de los Perfiles de los Programas de Perfeccionamiento;	---
7	Dirigir y controlar la formulación y actualización de los planes y estructuras de los Programas de Perfeccionamiento;	PC3
8	Llevar el control de los procesos de capacitación de los Instructores y Docentes de los Programas de Perfeccionamiento teniendo en cuenta las recomendaciones del Departamento de Educación Extrainstitucional;	---
9	Proponer para su aprobación el Plan Anual de Actividades Académicos de los Programas de Perfeccionamiento;	---



10	Mantener información actualizada de nuevos cursos y/o becas que puedan ser incluidos en el Plan Anual de Educación, en beneficio del Personal Naval;	---
11	Recomendar al jefe de Departamento de Educación Institucional los cursos de postgrado que deban seguir los Oficiales como producto de “premios estímulos” a los que se hayan hecho acreedores; y,	---
12	Otras, que le asigne el jefe inmediato superior relacionadas con la naturaleza del cargo.	---

### Propósito Clave 1

- **Importancia:** Esta función es esencial porque implica la coordinación y supervisión directa del desarrollo de los programas de perfeccionamiento. Asegura que los programas se ejecuten de manera eficiente y efectiva, cumpliendo con los objetivos de perfeccionamiento establecidos.
- **Impacto:** Coordinar y supervisar el desarrollo de los programas asegura que se mantenga la calidad y se cumplan las directrices, lo que contribuye directamente a un perfeccionamiento efectivo y de alta calidad para el personal naval.

### Propósito Clave 2

- **Importancia:** Esta función es crucial ya que implica liderar y controlar los procesos de selección del personal que participará en los programas de perfeccionamiento. Garantiza la idoneidad y el perfil adecuado del personal para los programas.
- **Impacto:** Un proceso de selección bien gestionado asegura que el personal idóneo participe en los programas de perfeccionamiento, maximizando así los beneficios y la efectividad de la formación.

### Propósito Clave 3

- **Importancia:** Esta función es esencial ya que implica dirigir y controlar la formulación y actualización de los planes y estructuras de los programas. Esto asegura que los programas estén actualizados y se ajusten a las necesidades y estándares actuales.
- **Impacto:** Mantener planes y estructuras actualizados y acordes con las necesidades educativas y de perfeccionamiento garantiza que el personal naval

reciba una formación especializada que esté alineada con los requerimientos actuales.

Estas tres funciones son fundamentales para el jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento, ya que están directamente relacionadas con la coordinación, selección, actualización y planificación de los programas de perfeccionamiento. Hay que asegurar que los programas se desarrollen de manera efectiva, estén actualizados y se ejecuten de acuerdo con un plan bien estructurado es crucial para el éxito y la efectividad del perfeccionamiento del personal naval en la MGP.

#### 4.1.1.9 Jefe del Departamento de Educación Extraintitucional

**Tabla 12**

*Jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional*

N°	FUNCIONES	PROPÓSITO CLAVE (PC)
1	Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las actividades del Departamento de Educación Extra-Institucional;	PC 1
2	Coordinar y supervisar las actividades académicas ejecutadas por las diferentes entidades educativas del país y del extranjero encargadas del desarrollo de los cursos Extra-Institucionales;	PC 2
3	Controlar el cumplimiento del Plan Anual de Educación del área extraintitucional, así como las Directivas emitidas por el DIREDUMAR;	---
4	Asesorar en los asuntos relacionados con la normatividad educativa en su área de acción, absolviendo las consultas que le formulen;	----
5	Evaluar los informes sobre el desarrollo de las actividades académicas desarrolladas con entidades educativas extraintitucionales por encargo de la Dirección General de Educación de la Marina;	----
6	Coordinar con los Agregados Navales del Perú y del Extranjero, con instituciones y organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el área extraintitucional;	---
7	Proponer al director general de Educación de la Marina los cambios pertinentes que sean necesarios efectuar al Plan Anual de Educación en el área extra-Institucional, de acuerdo con las condiciones que se presenten;	PC3
8	Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos Extra-Institucionales tanto en el país como en el extranjero.	PC4

9	Organizar y coordinar las actividades del Plan Anual de Educación en lo concerniente a Educación Extra-Institucional, a fin de que se desarrollen de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Sistema de Educación de la Marina de Guerra del Perú, RESIMAR-13017;	PC5
10	Llevar el control de los cursos Extra-Institucionales a desarrollarse en el país y en el extranjero; así como de los cursos de Educación a distancia;	----
11	Preparar los proyectos de resoluciones de nombramiento, reservaciones, separaciones y reconocimiento de Títulos o Grados Académicos de los cursos efectuados por el Personal Naval en el País y en el Extranjero;	----
12	Elaborar los cuadros de postulantes a los cursos Extra-Institucionales a desarrollarse en el país y en el extranjero.	----
13	Proponer y organizar cursos, seminarios, conferencias magistrales, conferencias, talleres o cualquier otro evento que complemente la instrucción del Personal Naval;	----
14	Elaborar las Actas de Juntas de Selección a los cursos Extra-Institucionales en el país y en el extranjero;	----
15	Llevar y mantener actualizadas las estadísticas relacionadas con el Personal Naval en proceso de estudios a nivel Extra-Institucional; y,	----
16	Otras, que le asigne el jefe inmediato superior, relacionadas con la naturaleza del cargo.	----

### Propósito clave 1

- **Importancia:** Esta función es fundamental ya que implica la dirección general de todas las actividades del departamento. Asegura la planificación, organización, coordinación y control efectivo para el desarrollo de programas y cursos extrainstitucionales.
- **Impacto:** Al liderar estas actividades, se garantiza una gestión efectiva y eficiente de los recursos, así como el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos para el personal naval.

### Propósito clave 2

- **Importancia:** Esta función es crucial ya que implica la supervisión de las actividades académicas de entidades educativas encargadas de los cursos

extrainstitucionales. Asegura la calidad y el cumplimiento de los estándares educativos.

- **Impacto:** Supervisar estas actividades garantiza que los programas y cursos impartidos por entidades externas mantengan la calidad educativa requerida para el personal naval.

### **Propósito clave 3**

- **Importancia:** Esta función es clave ya que implica la capacidad de proponer cambios al plan educativo según las necesidades y circunstancias cambiantes.
- **Impacto:** Al poder adaptar el plan según las condiciones, se asegura una educación más ajustada y alineada con las necesidades actuales del personal naval.

### **Propósito clave 4**

- **Importancia:** Esta función es crucial ya que implica la selección del personal adecuado para los cursos extrainstitucionales.
- **Impacto:** Un proceso de selección eficiente garantiza que el personal idóneo participe en los cursos, maximizando así los beneficios educativos.

### **Propósito clave 5**

- **Importancia:** Esta función es esencial ya que implica la organización y coordinación de las actividades educativas extrainstitucionales conforme a regulaciones específicas.
- **Impacto:** Garantizar que las actividades se desarrollen conforme a las regulaciones establecidas asegura un proceso educativo coherente y conforme a los estándares institucionales.

## **4.2 Objetivo específico 2**

Utilizando la matriz del instrumento N° 2 y siguiendo el enfoque del Análisis Funcional, una vez que se ha identificado el Propósito Principal o Clave (PC) para cada puesto en análisis, se crea un Mapa Funcional (MF). Este mapa desglosa el propósito principal en Funciones Clave, identificando los procedimientos integrales necesarios para lograr el objetivo principal. Seguidamente se determina las Funciones Principales o Competencias Generales, que son procedimientos más detallados procedentes de las

Funciones Clave. Estas se descomponen en Funciones Básicas o Unidades de Competencia, que representan tributos individuales al puesto. Finalmente, se establecen Subfunciones o Elementos de Competencia, detallando acciones y comportamientos específicos requeridos.

A partir de cada Elemento de Competencia obtenido, se puede proponer una competencia funcional. En ello, se establece una definición que va acompañada de criterios de desempeño y evidencias.

#### **4.2.1 Propuesta de competencias funcionales**

A continuación, se efectuará el procedimiento descrito para cada Propósito Clave identificado del objetivo 1.

#### **4.2.2 Mapas funcionales de los cargos estructurales del Personal Superior de los órganos de línea de la Direдумar**

Una vez que se establecen los niveles de comportamiento e indicadores de conducta, se procede a realizar el análisis funcional por cargo estructural. El inicio para este análisis es el propósito clave identificado de cada cargo estructural. Al desglosar este propósito, es posible identificar claramente cuál es el papel fundamental y las expectativas asociadas a cada puesto. Luego, para asegurar la cohesión y coherencia del análisis, se selecciona el elemento de competencia afín del mapa funcional de la organización.

Este enfoque se basa en la premisa de que cada cargo posee funciones únicas y específicas que lo distinguen. Al vincular estos roles con el mapa funcional general de la organización, se garantiza que las competencias identificadas sean relevantes y estén alineadas con los objetivos organizacionales. Este vínculo directo entre el cargo estructural y el mapa funcional facilita la identificación de los elementos de competencia pertinentes para cada puesto, asegurando que cada empleado tenga las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su función de manera efectiva y eficiente.

A continuación, se desarrolló los mapas funcionales de cada cargo estructural.

##### **4.2.2.1 Departamento de Planeamiento Educumativo**

Continuando con el análisis funcional se plantea el siguiente Mapa Funcional para el Propósito Clave “Formular el Plan Estratégico del Área Funcional de Educación; formular el Plan Anual de Educación; emitir, diseminar y actualizar la normatividad que regula el

Sistema de Educativo de la Marina; planear, dirigir y controlar las actividades de mejoramiento de la calidad educativa y acreditación; asesorar en asuntos educativos de carácter institucional y extrainstitucional; desarrollar las actividades de supervisión académica; y otras que le asigne el Diredumar", que corresponde al Departamento de Planeamiento Educativo.

**Tabla 13**

*Departamento de Planeamiento Educativo.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Organizar, coordinar y supervisar el desarrollo de las actividades educativas establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017); proporcionar asesoramiento a los Centros de Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional; formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le	Organizar, coordinar y supervisar el desarrollo de las actividades educativas establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017).  Proporcionar asesoramiento a los Centros de Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional.	Planificar el Plan anual relacionadas al ámbito institucional; de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.	Organizar las actividades educativas del plan anual institucional que se desarrollarán los Programas académicos.	C1 Coordinar la supervisión de las actividades educativas del Plan anual de educación de los programas académicos.
		Programar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Programas Académicos.	Organizar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Programas Académicos.	C2 Supervisar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Programas Académicos.
		Formular el Plan Anual de Educación; emitir, diseminar y actualizar la normatividad que regula el Sistema de Educativo de la Marina.	Establecer los objetivos generales, específicos, estrategias y acciones del plan anual.	C3 Establecer los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones, recursos y evaluación del plan anual educativo.
			Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento del progreso de los estudiantes, así como momentos de revisión y ajuste del plan en función de los resultados obtenidos.	C4 Revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos.
			Elaborar la normativa que regula el Sistema de Educación de la Marina, teniendo en cuenta las necesidades y objetivos del sistema educativo y las regulaciones aplicables.	C5 Analizar la naturaleza jurídica, competencias, funciones y la estructura orgánica básica de la Marina de Guerra del Perú.

asigne el Director General de la Marina.	Formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le asigne el director general de la Marina.	Planear, dirigir y controlar los perfiles y el mejoramiento de la calidad educativa y acreditación, asesorar en asuntos educativos de carácter institucional y extrainstitucional; desarrollar las actividades de supervisión académica.	Organizar y controlar los perfiles, las actividades de mejoramiento de la calidad educativa y acreditación.	C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de sus instituciones y servicios educativos.
				C7 Supervisar las actividades educativas, incluyendo la gestión de recursos, la colaboración con otras instituciones y la implementación de políticas y procedimientos.
			Asesorar la actualización de las estructuras curriculares asuntos educativos de carácter institucional y extrainstitucional; desarrollar las actividades de supervisión académica.	C8 Evaluar las estructuras curriculares y las actividades académicas institucional y extrainstitucional.
				C9 Monitorear actividades de supervisión en los programas académicos.

A partir de la Matriz Funcional desarrollada para el Propósito Clave, se proponen las siguientes Competencias Funcionales los cargos que conforman en Departamento de Educación Institucional. A continuación, se detalla las plantillas con el nombre y la definición de la competencia, así como los niveles de comportamiento e indicadores de conducta para cada una de las competencias identificadas en los mapas funcionales del Propósito Clave asociado al Departamento.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C1 Coordinar la supervisión de las actividades educativas del Plan anual de educación de los programas académicos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de coordinar la supervisión de las actividades educativas del Plan anual de educación de los programas académicos en el sistema educativo de la Marina.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar y monitorear la calidad y el impacto de las políticas y regulaciones que establecen los requisitos para la educación, la acreditación y la gestión de los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la Ley 30220, Ley Universitaria, en los programas académicos.</li> <li>- Monitorear la Ley 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.</li> <li>- Organizar la Ley N.º 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.</li> <li>- Dar cumplimiento a la Resolución del consejo directivo N° 105-2020.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Analizar las políticas y regulaciones que buscan fomentar la cooperación y colaboración entre programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar las políticas y regulaciones que buscan fomentar la cooperación y colaboración en los programas académicos.</li> <li>- Identificar la normatividad de cooperación de convenios y alianzas estratégica a nivel institucional.</li> <li>- Aplicar la normatividad de cooperación de convenios y alianzas estratégica a nivel institucional.</li> <li>- Plantear la normatividad de cooperación de convenios y alianzas estratégica a nivel extrainstitucional.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Establecer criterios de acceso, financiamiento y</b>	- Programar la normatividad institucional de acceso, financiamiento y apoyo para estudiantes y profesionales en la Marina.

<b>apoyo para estudiantes y profesionales en la Marina.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar las políticas y regulaciones de acceso, financiamiento y apoyo para estudiantes y profesionales a nivel extra- institucional en la Marina</li> <li>- Identificar los criterios de acceso, financiamiento y apoyo para la formación continua.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Promover las políticas y regulaciones que buscan mejorar la calidad de la educación y la formación de los profesionales en la Marina.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorear la Ley 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.</li> <li>- Analizar la Ley N.º 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.</li> <li>- Cumplir con la Ley 30220, Ley Universitaria.</li> <li>- Identificar las políticas y regulaciones que buscan mejorar la calidad de la educación y la formación de los profesionales en la Marina.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar la normatividad de la gestión en los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer las políticas del sistema educativo peruano Ley General de educación Nro. 28044.</li> <li>- Programar la normatividad institucional de la gestión en los programas académicos de la Marina.</li> <li>- Cumplir con los estamentos legales institucionales y del sistema educativo peruano.</li> </ul>

C1: La competencia de Coordinar la supervisión de las actividades educativas del Plan anual de educación de los programas académicos en el sistema educativo de la Marina, considera el análisis del marco regulatorio y las políticas gubernamentales que podrían impactar en el sistema educativo de la MGP, sujetas a las normativas y políticas educativas vigentes en el país. Según la Constitución Política del Perú, la educación es descentralizada y el Estado coordina la política educativa. La Ley General de Educación 28044 establece los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las responsabilidades del Estado y los derechos y deberes de las personas y la sociedad en la educación. Esta ley rige todas las actividades educativas realizadas dentro del territorio nacional, independientemente de su naturaleza pública o privada, nacional o extranjera. El Ministerio de Defensa es responsable de la educación en la Marina de Guerra del Perú y se ajusta a las políticas educativas del país. La revisión de las políticas públicas en el sector educativo peruano revela que el marco legal y regulador del sistema educativo del país está definido por múltiples leyes y normas. La Ley N° 30220, aprobada en 2014, es crucial en el ámbito de la educación superior en Perú. Establece normativas para el funcionamiento de las universidades, la calidad educativa, la investigación, la responsabilidad social, entre otros aspectos. En Perú, el proceso de licenciamiento y acreditación de las universidades está regido por la Ley Universitaria, que constituye la legislación principal en el ámbito de la educación superior. (Parlared, 2019).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C2 Supervisar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Programas Académicos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de supervisar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Programas Académicos.



NIVEL DE COMPORTAMIENTO	INDICADOR DE CONDUCTA
<b>Nivel 5: Evaluar los estándares de calidad de los docentes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la formación acorde a las necesidades y cambios en la sociedad y el mundo.</li> <li>- Medir la participación en programas de formación continua que permitan mantenerse actualizados en relación con las metodologías de enseñanza, el uso de recursos didácticos y la gestión del aula.</li> <li>- Verificar una educación de calidad, para el desarrollo integral de los estudiantes.</li> <li>- Identificar el manejo en entornos virtuales creados por las tecnologías de la información y comunicación (TIC) de manera efectiva y responsable.</li> <li>- Evaluar los principios generales de la enseñanza para organizar la programación, ejecución y evaluación del aprendizaje.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Verificar los estándares de calidad de las competencias u objetivos de aprendizaje que alcanzarán los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la planificación de la formación académica sólida y actualizada que permita desarrollar habilidades y competencias relevantes para su campo de estudio.</li> <li>- Identificar el trabajo en un entorno globalizado, lo que implica adaptarse a diferentes culturas, lenguas y perspectivas y ser conscientes de las implicaciones éticas y sociales de sus acciones.</li> <li>- Comprobar de desarrollo de conocimientos teóricos en situaciones reales que contribuyen al avance del conocimiento en su área de estudio.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Diferenciar los estándares de calidad de los docentes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar conocimientos, habilidades y competencias relevantes de la carrera pedagógica de docentes y su vida profesional.</li> <li>- Evaluar el desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad y la innovación en sus estudiantes, y que promuevan valores éticos y sociales en su práctica docente.</li> <li>- Medir el desarrollo de habilidades transversales como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, y que estén preparados para adaptarse a un entorno globalizado y en constante cambio.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar los estándares de calidad de las competencias de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la comunicación de manera efectiva y oportuna, tanto verbalmente como por escrito, con diferentes públicos y contextos.</li> <li>- Evaluar en los estudiantes la resolución de problemas complejos, aplicando sus conocimientos teóricos y prácticos en situaciones reales.</li> <li>- Verificar el desarrollo de investigaciones académicas de calidad, utilizando métodos y técnicas adecuadas y éticas en el campo de estudio.</li> <li>- Identificar el desempeño de roles de liderazgo en diferentes contextos y situaciones, guiando y motivando a los demás en el logro de objetivos comunes.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar los estándares de calidad de los docentes en las competencias de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar en los estudiantes las habilidades intelectuales y de pensamiento.</li> <li>- Identificar en los estudiantes a analizar ideas y temas de manera crítica.</li> <li>- Analizar en los estudiantes la comprensión de principios y generalizaciones.</li> <li>- Identificar la programación del plan anual de trabajo, sílabo, proyectos y talleres, para los semestres y año lectivo.</li> </ul>

C2: La competencia supervisar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Programas Académicos se cumplirá con la calidad de la educación que comprende sus características, funciones, tutoriales, programas investigadores, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamientos y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Se inicia con una autoevaluación interna y auditoría externa realizadas de forma transparente por expertos independientes que, si es posible, estén especializados internacionalmente necesario para mejorar la calidad. Los

estándares buscan garantizar la calidad y el cumplimiento de los estándares educativos en el país, y se espera que los recursos humanos y los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje establecidos en la normativa educativa. Los estándares de calidad que se esperan de los recursos humanos y los objetivos de aprendizaje en el sistema educativo de educación superior en Perú se especifican en la Ley Universitaria, Ley N° 30220. Esta ley regula la creación, funcionamiento, supervisión y sanción de las universidades en el Perú. Establece los principios y normas para garantizar la calidad de la educación superior, la investigación, la responsabilidad social, entre otros aspectos (SITEAL, 2019).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C3 Establecer los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones, recursos y evaluación del plan anual educativo.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de verificar el cumplimiento de los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones, recursos y evaluación del plan anual educativo.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la formación de los estudiantes a nivel académico, físico y militar.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar el desarrollo de los proyectos de investigación y desarrollo de habilidades avanzadas en colaboración con docentes y sus pares.</li> <li>- Supervisar los talleres y capacitaciones para el desarrollo de habilidades de liderazgo y dirección de equipo.</li> <li>- Evaluar la promoción de la participación en actividades extracurriculares relacionadas con el desarrollo de habilidades avanzadas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Monitorear el progreso del plan anual educativo en el proceso de formación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el desempeño académico de los estudiantes a través de calificaciones, pruebas estandarizadas, trabajos y proyectos</li> <li>- Monitorear la interacción de los estudiantes en actividades curriculares y extracurriculares.</li> <li>- Analizar las relaciones positivas con sus pares, docentes y personal de la institución.</li> <li>- Medir la capacidad de los estudiantes para asumir responsabilidades y gestionar su propio aprendizaje.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Verificar el empleo de las diversas herramientas que permiten recopilar información relevante sobre el desempeño de los estudiantes y la efectividad del plan educativo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir con pruebas estandarizadas el rendimiento académico de los estudiantes en áreas específicas del conocimiento.</li> <li>- Aplicar encuestas y cuestionarios para la opinión de los estudiantes y docentes sobre diversos aspectos del proceso educativo, como la calidad de la enseñanza, el clima y la satisfacción con el plan educativo.</li> <li>- Evaluar los portafolios de aprendizaje, para colecciones de trabajos, proyectos y actividades realizadas por los estudiantes a lo largo del tiempo, que muestran su progreso y logros en diferentes áreas.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Comprobar el desarrollo de habilidades de autogestión, toma de decisiones y responsabilidad en el aprendizaje.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidenciar la implementación de programas de educación emocional y social para desarrollar habilidades de autogestión y toma de decisiones.</li> <li>- Identificar la ejecución de talleres y capacitaciones para el desarrollo de habilidades de comunicación y asertividad.</li> <li>- Monitorear la promoción de actividades que fomenten la reflexión y la autoevaluación.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar el fomento de la disciplina, responsabilidad y la actitud positiva en el aprendizaje.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar los horarios y sanciones claros para la disciplina.</li> <li>- Identificar las actividades grupales y de equipo que fomenta la colaboración y la comunicación.</li> <li>- Analizar los programas psicológicos, sociales, para desarrollar habilidades sociales.</li> </ul>

C3: La competencia establecer los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones, recursos y evaluación del plan anual educativo los indicadores de conducta se redactaron consultando fuentes actualizadas, acerca del plan anual educativo como el instrumento de gestión que resume los objetivos y metas del PEI contiene las actividades que se efectuarán en el periodo lectivo. (Ministerio de Educación, 2021). De acuerdo a la Norma Técnica que regula la elaboración de instrumentos de gestión de IESP/EESP, la estructura mínima del PAT es la siguiente: datos generales de la Institución, objetivos del PEI (de los que dependen las líneas estratégicas), líneas estratégicas y metas multianuales priorizadas para el periodo anual, plan de actividades articuladas a las líneas estratégicas y metas priorizadas (incluye: tareas, cronograma, responsables, bienes o servicios requeridos y presupuesto), monitoreo y evaluación del PAT (Ministerio de Educación, 2019).

La redacción de los indicadores de conducta se consultó las misiones de tres universidades Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad católica del Perú y la Universidad de Chile, para contextualizar lo más relevante (López et al, 2021).

### **Misiones de tres Universidades**

#### **Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM**

- Practica la autonomía, democracia, cultura de calidad y responsabilidad social con identidad nacional.
- Produce conocimiento científico, tecnológico y humanístico.
- Promueve el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente.
- Practica el liderazgo, investiga, es responsable y respetuoso de la diversidad cultural.

#### **Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP**

- Práctica la pluralidad con libertad de conciencia y religión.
- Forma integralmente ciudadanos humanistas y científicos.
- Promueve:
  - o La investigación e innovación.
  - o La cultura y el arte.
- Se vincula con la sociedad para:
  - o La producción científica.
  - o Atender la diversidad.
  - o Comprometerse con el desarrollo humano.

## Universidad de Chile – UCH

- Produce y difunde los resultados de la investigación científica en todas las áreas del saber.
- Forma personas comprometidas con el desarrollo de la Nación.
- Contribuye al desarrollo del patrimonio cultural e identidad nacional, perfeccionando el sistema educativo.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C4 Revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad implementar el plan educativo en función de los resultados obtenidos, evaluaciones de pruebas y portafolios, y análisis de indicadores de desempeño.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Liderar en actividades académicas y extracurriculares.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación en las actividades académicas a nivel institucional y extrainstitucional.</li> <li>- Medir la contribución al compromiso de los objetivos y valores de la institución, trabajo en equipo y la responsabilidad.</li> <li>- Demostrar normas de conducta y rendimiento en actividades académicas y extracurriculares.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Desarrollar habilidades de autogestión, toma de decisiones y responsabilidad en el aprendizaje.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el dominio de la inteligencia emocional, el autocontrol y la buena gestión del tiempo.</li> <li>- Medir el manejo del estrés abordando el trabajo de una manera enfocada al conectar sus iniciativas con objetivos de mayor magnitud.</li> <li>- Analiza la gestión de habilidades duras y blandas.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Promover proyectos de investigación y desarrollo de habilidades avanzadas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el dominio de resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la alfabetización digital</li> <li>- Identificar las habilidades para planificar y organizar un proyecto de investigación de manera efectiva.</li> <li>- Evaluar el manejo de planificar y organizar su tiempo de manera efectiva para cumplir con las fechas de entrega de los proyectos de investigación.</li> <li>- Analizar la comunicación de manera efectiva los hallazgos de su investigación a través de presentaciones y escritos.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Identificar la gestión de emociones y estrés en el proceso de aprendizaje.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la autonomía emocional, autoestima, automotivación y responsabilidad.</li> <li>- Evaluar el desarrollo de las habilidades emocionales desde perspectivas tales como la comprensión, gestión, procesos internos, estrategias de gestión y atención.</li> <li>- Medir la comunicación efectiva, tanto intrapersonal como interpersonal.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Promover relaciones positivas con pares y docentes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la expresión de sus ideas de manera clara y escuchar activamente a sus pares y docentes.</li> <li>- Evaluar el trabajo de manera colaborativa con sus pares y docentes, compartiendo responsabilidades y metas comunes.</li> <li>- Identificar el manejo de manera constructiva los conflictos y desacuerdos que puedan surgir en sus interacciones con pares y docentes.</li> </ul>

C4: La competencia revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos se verifica con la mejora de la calidad educativa viene hacer un desafío fundamental que afecta la revisión y ajuste de los planes educativos en el sistema educativo, por ese motivo se organizaron indicadores de conducta basados en medir resultados. Se

analizó casos de titulaciones de universidades, para contextualizar los indicadores de conducta, por la situación actual de los programas académicos que requieren profundizar en aquellos aspectos claves para mejorar la calidad de la formación. La importancia radica que después de las evaluaciones de los planes educativos por competencia es necesario reajustar los planes educativos, porque las competencias programadas en el plan educativo se desarrollan, pero no se logran en un 100% por parte de los estudiantes según el artículo sobre tres casos de titulaciones en Europa (Lluch, et al., 2017).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C5: Analizar la naturaleza jurídica, competencias, funciones y la estructura orgánica básica de la Marina de Guerra del Perú.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de analizar la naturaleza legal, responsabilidades, funciones y la estructura básica de la Marina de Guerra del Perú.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Analizar y diseminar la naturaleza jurídica, de la Marina de Guerra del Perú.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la naturaleza jurídica establecida en el Decreto Legislativo N° 1138.</li> <li>- Elaborar la normativa que regula el Sistema de Educación de la Marina, teniendo en cuenta las necesidades y objetivos del sistema educativo y las regulaciones aplicables.</li> <li>- Aplicar la normativa que regula el Sistema de Educación de la Marina.</li> <li>- Diseminar la normatividad a través de los canales correspondientes, como publicaciones oficiales, sitios web, boletines, entre otros, para que sea accesible a todas las partes interesadas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Verificar las competencias, de la Marina de Guerra del Perú.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar las competencias en el ámbito educativo, como la formación académica y la formación en doctrina naval y cultura.</li> <li>- Comparar el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Marina de Guerra del Perú.</li> <li>- Revisar las competencias en el ámbito educativo, como la formación académica y la formación en doctrina naval y cultura en la formación naval.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Identificar las funciones de la Marina de Guerra del Perú.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las funciones de los programas académico la Marina de Guerra del Perú.</li> <li>- Revisar el cumplimiento de las normativas del sistema educativo.</li> <li>- Monitorear las funciones de la Marina de Guerra del Perú.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar la estructura orgánica básica de la Marina de Guerra del Perú.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la formación académica y militar a sus miembros en cumplimiento con la normatividad vigente.</li> <li>- Analizar la formación académica, física y militar en los programas académicos de la Marina de Guerra del Perú.</li> <li>- Evaluar la formación académica, física y militar en los programas académicos de la Marina de Guerra del Perú.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Examinar la normatividad de la Marina de Guerra del Perú.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la normatividad del sistema educativo en los programas académicos de la Marina de Guerra del Perú.</li> <li>- Revisar el cumplimiento de la normatividad en los programas académicos del sistema educativo de la Marina de Guerra del Perú.</li> <li>- Analizar la normatividad del sistema educativo en los programas académicos de la Marina de Guerra del Perú.</li> </ul>

C5: La competencia analizar la naturaleza jurídica, competencias, funciones y la estructura orgánica básica de la MGP se relaciona con las competencias y funciones relacionadas con la educación, las cuales están enmarcadas en su naturaleza jurídica y estructura orgánica, y son reguladas por el ROF y otras normativas específicas. La Marina

de Guerra del Perú tiene competencias y funciones específicas en relación con el sistema educativo, que incluyen educación productiva, superior no universitaria, universitaria en pregrado, segunda especialidad, postgrado y formación continua, con sus respectivas normatividades educativa.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de sus instituciones y servicios educativos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de planificar y desarrollar los programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de sus instituciones y servicios educativos.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la gestión estratégica de los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los perfiles y los propósitos articulados del programa académico.</li> <li>- Evaluar la participación de los grupos de interés.</li> <li>- Revisar y participar en las políticas y objetivos de los programas académicos.</li> <li>- Identificar la sostenibilidad en los contenidos transversales de los programas académicos.</li> <li>- Evaluar la gestión del perfil de egreso de los programas académicos.</li> <li>- Analizar el aseguramiento de la calidad de los programas académicos.</li> <li>- Evaluar los sistemas de gestión de la calidad de los programas académicos.</li> <li>- Revisar los planes de mejora de los programas académicos.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Analizar la formación integral de los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el plan de estudios, el enfoque por competencia, investigación, responsabilidad social y movilidad en el proceso enseñanza-aprendizaje.</li> <li>- Medir la gestión de los docentes de los programas académicos.</li> <li>- Analizar el seguimiento a estudiantes de los programas académicos.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Evaluar la Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes en los programas académicos.</li> <li>- Evaluar el porcentaje I+D+i para la obtención del grado y el título.</li> <li>- Medir el porcentaje de las publicaciones de los resultados de I+D+i.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar el soporte institucional en los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la infraestructura y soporte de los programas académicos.</li> <li>- Medir el sistema de información y comunicación de los programas académicos.</li> <li>- Evaluar los recursos humanos para la gestión del programa de estudios de los programas académicos.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Verificar el perfil de egreso de los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar el logro de competencias de los programas académicos.</li> <li>- Evaluar el seguimiento a los egresados y objetivos educacionales.</li> <li>- Medir el logro de competencias de los programas académicos.</li> </ul>

C6: La competencia de planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de sus instituciones y servicios educativos se evidencia en sus programas académicos. Por ejemplo, la Escuela Naval del Perú ha logrado la acreditación de su programa de estudios en Ciencias Marítimas Navales. De manera similar, la Escuela Superior de Guerra Naval obtuvo la acreditación para su Programa de Segunda Especialidad Profesional en Submarinos, así como para las maestrías en Estrategia Marítima y Política Marítima. Además, el Instituto de Educación

Superior Tecnológico Público Naval – CITEN ha alcanzado la acreditación de nueve (9) programas de estudios, entre los que se incluyen Electricidad Industrial con mención en Servicio Naval, Electrónica con mención en Servicio Naval, Enfermería Técnica, Gestión Administrativa con mención en Servicio Naval, Maniobras, Máquinas Navales, Sensores, Sistemas y Administración de Redes con mención en Servicio Naval, y Telemática con mención en Servicio Naval (Gov. Pe. 2021).

Es necesario planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de los programas académicos que requieren ser evaluados y sumar la imagen institucional.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C7 Supervisar las actividades educativas, incluyendo la gestión de recursos, la colaboración con otras instituciones y la implementación de políticas y procedimientos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de supervisar las actividades educativas, gestionar recursos, colaborar con otras instituciones y aplicar políticas y procedimientos.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la gestión de recursos de los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos, como la relación entre el presupuesto asignado y el rendimiento académico de los estudiantes.</li> <li>- Evaluar la dotación de personal, la capacitación del personal docente, la relación alumno-profesor, la carga de trabajo, entre otros aspectos.</li> <li>- Analizar la asignación y uso de recursos materiales y financieros, la infraestructura, el equipamiento, el presupuesto, entre otros.</li> <li>- Evaluar la colaboración con otras instituciones en proyectos de investigación, intercambio estudiantil, programas conjuntos, entre otros.</li> <li>- Verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos, la existencia de manuales de procedimientos, la transparencia en la gestión, entre otros.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Implementar las políticas y procedimientos de los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar las políticas y procedimientos claros y coherentes para el funcionamiento de los programas académicos.</li> <li>- Evaluar la capacitación y actualización del profesorado en las políticas y procedimientos específicos de los programas académicos.</li> <li>- Medir la participación de los estudiantes en la implementación y seguimiento de las políticas y procedimientos de los programas académicos</li> <li>- Analizar las evaluaciones periódicas y seguimientos de las políticas y procedimientos de los programas académicos para identificar áreas de mejora y asegurar su eficacia.</li> <li>- Verificar la colaboración entre diferentes departamentos y unidades de la institución en la implementación de las políticas y procedimientos de los programas académicos.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Medir la colaboración con otras instituciones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el intercambio de recursos, conocimientos y buenas prácticas, así como la realización de proyectos conjuntos.</li> <li>- Medir el acceso a recursos y financiación adicional, así como el cumplimiento de las regulaciones y políticas educativas.</li> <li>- Facilitar el acceso a recursos y apoyo adicional, así como la participación en proyectos y actividades educativas.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Supervisar los programas académicos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir el desempeño de los estudiantes en los programas académicos, incluyendo tasas de graduación, retención, promedio de calificaciones,</li> </ul>

	<p>entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la eficiencia en el uso de recursos, la dotación de personal, la infraestructura, el presupuesto, entre otros aspectos.</li> <li>- Evaluar la eficiencia en el uso de recursos, la dotación de personal, la infraestructura, el presupuesto, entre otros aspectos.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar las actividades académicas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la colaboración con otras entidades educativas, empresas, organizaciones sin fines de lucro, entre otros.</li> <li>- Evaluar la formación, experiencia, desempeño y satisfacción del profesorado.</li> <li>- Analizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos, la transparencia en la gestión, la participación de los estudiantes, entre otros.</li> </ul>

C7: La competencia supervisar las actividades educativas, incluyendo la gestión de recursos, la colaboración con otras instituciones y la implementación de políticas y procedimientos en la gestión de recursos educativos es fundamental para garantizar una administración eficiente y ordenada, así como para mejorar la calidad educativa. Estas políticas y procedimientos deben abarcar la gestión de recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como la gestión académica, la colaboración con otras instituciones, y la promoción de la participación y la transparencia.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C8 Evaluar las estructuras curriculares y las actividades académicas institucional y extrainstitucional.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de evaluar las estructuras curriculares y las actividades académicas institucional y extrainstitucional.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Supervisar las estructuras curriculares y las actividades académicas institucional y extrainstitucional y resolver problemas educativos complejos, identificando las causas subyacentes y proponiendo soluciones efectivas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar las estructuras curriculares y las actividades académicas institucional y extrainstitucional solucionando los problemas educativos, identificando las causas subyacentes y sus interrelaciones.</li> <li>- Proponer soluciones creativas e innovadoras a los problemas educativos, adaptadas al contexto específico de la institución.</li> <li>- Identificar la colaboración con otros profesionales de la educación, como docentes, directivos, psicopedagogos, entre otros, para abordar los problemas educativos de manera integral.</li> <li>- Evaluar y hacer seguimiento de las soluciones propuestas, ajustándolas según sea necesario y midiendo su impacto en el tiempo.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Comunicar de manera efectiva con los miembros de la institución educativa, incluyendo el personal docente, los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmitir información de manera clara y comprensible, evitando jergas o tecnicismos innecesarios.</li> <li>- Demostrar interés genuino en las inquietudes y necesidades de los demás, y ser capaz de escuchar de manera activa y empática.</li> <li>- Adaptar el mensaje a la audiencia específica, utilizando un lenguaje y tono adecuados a cada situación.</li> <li>- identificar los canales de comunicación más efectivos para llegar a cada grupo de interés, ya sea a través de reuniones, correos electrónicos, boletines, entre otros.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Colaborar con otras instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro y entidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenerse actualizado en las últimas tendencias y desarrollos en el campo de programas académicos.</li> <li>- Participar en programas de formación continua para mejorar las habilidades y conocimientos.</li> </ul>



<b>gubernamentales para mejorar la calidad educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar interés genuino en las inquietudes y necesidades de los demás, y ser capaz de escuchar de manera activa y empática.</li> <li>- manejar situaciones conflictivas de manera asertiva y constructiva, buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Establecer canales de comunicación efectivos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear canales de comunicación claros y efectivos, como reuniones regulares, correos electrónicos, boletines informativos, tableros de anuncios.</li> <li>- Promover la colaboración entre el personal docente, facilitando espacios para el intercambio de ideas, la planificación conjunta de actividades y la resolución de problemas.</li> <li>- Contribuir a mejorar la comunicación con el personal docente en una institución educativa, fortaleciendo las relaciones interpersonales y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Facilitar el acceso a recursos y financiación adicional, cumplimiento de las regulaciones y políticas educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos, garantizando un uso óptimo de los recursos disponibles.</li> <li>- Garantizar que la gestión de recursos y financiación adicional se realice de manera transparente, con informes regulares sobre su uso y destino.</li> <li>- Verificar el cumplimiento de las regulaciones y políticas educativas, así como la actualización constante sobre los cambios normativos.</li> <li>- Medir los esfuerzos realizados para buscar financiación adicional, como la presentación de proyectos, la búsqueda de alianzas estratégicas, entre otros.</li> </ul>

C8: La competencia evaluar las estructuras curriculares y las actividades académicas institucional y extrainstitucional se relaciona como un proceso importante para mejorar la calidad educativa en programas académicos. Los recursos que se pueden utilizar para evaluar las actividades académicas institucionales incluyen las estructuras curriculares y las actividades académicas institucional y extrainstitucional la autoevaluación participativa de toda la comunidad , la regulación del proceso de supervisión educativa con normas basadas en enfoques administrativos y técnicos vigentes, la necesidad de contar con un cuerpo de profesionales altamente cualificados en aspectos evaluativos, curriculares, metodológicos, organizativos y legislativos, y la evaluación de la actividad docente, investigadora y formación académica. Estos recursos permiten medir la calidad de la enseñanza, la investigación y la gestión de las universidades, y promover cambios sustanciales en el modelo de gestión y de administración para mejorar las condiciones para desarrollar las funciones esenciales de la universidad: docencia, investigación, extensión y gestión. La evaluación de actividades académicas extrainstitucionales puede ser un desafío, ya que implica evaluar el desempeño de los estudiantes fuera del entorno. Algunas alternativas para esta evaluación incluyen la autoevaluación participativa de toda la comunidad, la evaluación de la actividad docente, investigadora y formación académica y la evaluación de la actividad de formación de estudiantes. Las estrategias pueden proporcionar información valiosa sobre el desempeño de los estudiantes fuera del aula y ayudar a identificar áreas de mejora en la enseñanza y el aprendizaje. La evaluación de las instituciones se centra en cuatro aspectos

principales como son la gestión del aprendizaje, la gestión pedagógica y académica, la gestión financiera y administrativa y la gestión comunitaria. Si bien son interdependientes, la evaluación institucional se basa en estándares e indicadores que permiten tratarlos por separado para determinar los párrafos necesarios y proponer políticas que aborden cada uno de ellos de manera integral o detallada. estos aspectos. (Navarro, 2022).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C9 Monitorear actividades de supervisión en los programas académicos</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de monitorear actividades de supervisión académica en los programas académicos
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Investigar y publicar las buenas prácticas en supervisión académica.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Producir publicaciones de artículos, libros, capítulos de libros u otros materiales relacionados con la supervisión académica.</li> <li>- Participar en congresos, conferencias, de investigaciones, experiencias o buenas prácticas en congresos, simposios, jornadas u otros eventos académicos.</li> <li>- Evidenciar el impacto de la investigación en la práctica, como la adopción de las buenas prácticas por parte de otras instituciones o profesionales.</li> <li>- Participar en redes de investigación, colaboraciones con otras instituciones o profesionales, o proyectos de investigación conjuntos.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Implementar políticas y procedimientos de supervisión que promuevan la equidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar políticas institucionales que promuevan la equidad en el acceso, a la permanencia y el éxito educativo de todos los estudiantes.</li> <li>- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de las políticas de equidad y la identificación de áreas de mejora.</li> <li>- Desarrollar programas de capacitación y sensibilización para el personal docente y administrativo sobre la importancia de la equidad en la educación.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Liderar en la planificación e implementación de procesos de supervisión académica.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de planes de supervisión que incluyan objetivos claros, estrategias efectivas y recursos adecuados para mejorar la calidad educativa.</li> <li>- Colaborar con el personal docente para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción para abordarlas.</li> <li>- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de los planes de supervisión y la identificación de áreas de mejora.</li> <li>- Desarrollo e implementación de políticas y procedimientos de supervisión que promuevan la equidad y la inclusión.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Implementar estrategias de supervisión para mejorar la calidad educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar planes de supervisión que incluyan objetivos claros, estrategias efectivas y recursos adecuados para mejorar la calidad educativa.</li> <li>- Proporcionar asesoramiento y apoyo profesional al personal docente para fortalecer sus habilidades de enseñanza y mejorar su desempeño.</li> <li>- Implementar mecanismos de control y evaluación para garantizar el cumplimiento de los planes de supervisión y la identificación de áreas de mejora.</li> <li>- Promover la colaboración y la comunicación entre el personal docente, los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa para mejorar la calidad educativa.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Participar en actividades de formación continua relacionadas con la supervisión académica.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar en cursos, talleres, seminarios y otras actividades de formación continua relacionadas con la supervisión.</li> <li>- Demostrar conocimiento actualizado en tendencias, enfoques y metodologías educativas a través de la participación en actividades de formación continua.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar los conocimientos adquiridos en actividades de formación continua para mejorar la práctica de supervisión académica.</li> <li>- Evaluar el impacto de las actividades de formación continua en la práctica de supervisión académica, a través de la implementación de nuevas estrategias o enfoques.</li> </ul>
--	---

C9: La competencia monitorear actividades de supervisión en los programas académicos se centran en la supervisión y control de la gestión educativa, la mejora de la calidad educativa, y el apoyo y acompañamiento a los jerárquicos, docentes y estudiantes en el desarrollo de los programas y proyectos educativos. pero algunas de las actividades comunes incluyen asesoramiento y apoyo a los docentes en el desarrollo de estrategias de enseñanza y evaluación, apoyo en la implementación de programas y proyectos educativos. Las actividades tienen como objetivo principal mejorar la calidad educativa y el rendimiento de los estudiantes, así como apoyar el desarrollo profesional de los docentes y directivos. Las actividades de supervisión académica pueden variar según el contexto y el nivel educativo. (Universidad Nacional de Córdoba, 2023).

#### 4.2.2.2 Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo

Continuando con el análisis funcional se plantea las siguientes Mapas Funcionales para cada Propósito Clave “Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del Departamento de Planeamiento Educativo, para el cumplimiento de sus funciones”, “Conducir y controlar el proceso de planeamiento y programación de las actividades educativas de la institución” y “Dirigir la formulación del Plan Estratégico del Área Funcional de Educación y someterlo a la aprobación del DIREDUMAR”, que corresponden al Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo.

**Tabla 14**

*Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Planeamiento Educativo.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del Departamento de Planeamiento Educativo, para el cumplimiento de sus funciones.	- Planificar las actividades del Departamento de Planeamiento Educativo, para el cumplimiento de sus funciones.	Administrar el presupuesto destinado a las actividades educativas, asegurando una gestión eficiente de los recursos financieros.	Estimar los costos asociados a las actividades educativas para una distribución eficiente de los recursos financieros.	C1 Evaluar el marco regulatorio y las políticas gubernamentales que puedan influir en la educación superior, como la financiación pública, la legislación educativa y las políticas de acceso a la educación.

			Supervisar y mantener un seguimiento riguroso de los gastos destinados a cada actividad educativa para evitar desviaciones presupuestarias.	C5 Establecer la naturaleza jurídica, competencias, funciones y la estructura orgánica básica de la Marina de Guerra del Perú.
	Supervisar las actividades del Departamento de Planeamiento Educativo, para el cumplimiento de sus funciones.	Evaluar las actividades del Departamento, asignación de personal, capacitación y evaluación del personal del departamento para garantizar un equipo competente y comprometido.	Realizar estudios y análisis constantes para identificar tendencias y mejores prácticas educativas que influyan en el diseño curricular. Evaluar la efectividad de los programas educativos implementados para realizar ajustes y mejoras continuas.	C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de sus instituciones y servicios educativos.

**Tabla 15**

*Mapa funcional PC2 del jefe del Departamento de Planeamiento Educativo.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Conducir y controlar el proceso de planeamiento y programación de las actividades educativas de la institución.	Administrar la coordinación general de los procesos educativos, asegurando la alineación de los objetivos educativos con las actividades planificadas.	Organizar estrategias y planes educativos a largo plazo, identificando metas y objetivos para el progreso educativo institucional.	Establecer estrategias y tácticas específicas para alcanzar los objetivos educativos a largo plazo de la institución. Contextualizar los planes de estudio para asegurar su actualización y respondan a las necesidades educativas actuales.	C2 Evaluar los estándares de calidad que se esperan de los recursos humanos y los objetivos o competencias de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.
	Controlar la implementación de programas educativos, garantizando su coherencia con los planes de la institución.	Evaluar los programas educativos para asegurar su efectividad y hacer ajustes según sea necesario.	Recopilar y analizar datos pertinentes para medir el rendimiento y la eficacia de los programas educativos.	C4 Revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos.
		Monitorear la implementación de los programas educativos, garantizando su alineación con los objetivos establecidos.	Proporcionar retroalimentación constructiva y realizar ajustes en los programas para mejorar su calidad y efectividad.	C9 Identificar actividades de supervisión académica en los programas académicos.

**Tabla 16**

*Mapa funcional PC2 del jefe del Departamento de Planeamiento Educativo.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Supervisar la formulación del Plan Estratégico del Área Funcional de Educación y someterlo a la aprobación del director general de Educación de la Marina.	Monitorear la formulación y planificación del Plan Estratégico del Área Funcional de Educación, considerando los objetivos y metas institucionales.	Analizar el entorno educativo, identificando las oportunidades y amenazas, evaluando el desempeño actual para definir objetivos estratégicos.	Recopilar datos relevantes del entorno educativo, con investigaciones, para fundamentar la planificación estratégica.	C3 Evaluar los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones, recursos y evaluación del plan anual educativo.
			Monitorear el progreso de los objetivos y ajustar estrategias según sea necesario.	
	Coordinar la presentación del plan estratégico ante el director general de Educación de la Marina para su revisión y aprobación.	Elaborar un informe integral y detallado del plan estratégico, resaltando sus aspectos más relevantes para su presentación.	Establecer objetivos claros y alcanzables que reflejen la visión y misión educativa de la institución.	C7 Supervisar las actividades educativas, incluyendo la gestión de recursos, la colaboración con otras instituciones y la implementación de políticas y procedimientos.
		Presentar de manera clara y convincente el plan estratégico ante el director general de Educación, defendiendo su importancia y beneficios para la institución.	Desarrollar estrategias específicas y planes de acción detallados para alcanzar cada objetivo establecido en el plan estratégico.	C8 Evaluar actividades académicas institucional y extrainstitucional.

#### 4.2.2.3. Jefe de la División de Planeamiento

Continuando con el análisis funcional se plantea las siguiente Mapa Funcional para el Propósito Clave “Proponer al jefe del Departamento el Plan Estratégico del Área Funcional Educación, teniendo en cuenta los requerimientos y objetivos de la Institución”, que corresponden al jefe de División de Planeamiento.

**Tabla 17**

*Mapa funcional PC1 del jefe de la división de Planeamiento.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Proponer al jefe del Departamento el Plan Estratégico del Área Funcional Educación, teniendo en cuenta los requerimientos y objetivos de la Institución.	Evaluar los requerimientos y objetivos de la Institución, identificando el Plan Estratégico del Área Funcional de Educación se alinea con estos.	Planificar las estrategias, acciones y objetivos específicos del Plan Estratégico, asegurándose de que se ajusten a los requerimientos y objetivos institucionales.	Recopilar datos y antecedentes relevantes para la elaboración del Plan Estratégico, asegurando la precisión y exhaustividad de la información recopilada.	C3 Establecer los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones, recursos y evaluación del plan anual educativo.
				C4 Revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos.

	Organizar el Plan Estratégico del Área Funcional de Educación basado en los análisis previos.	Elaborar el Plan Estratégico de manera detallada y comprensible para su presentación al jefe del Departamento.	Revisar y editar el contenido del Plan Estratégico para asegurar la coherencia, claridad y exactitud.	C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de sus instituciones y servicios educativos.
--	---	--	---	--

#### 4.2.2.4. Jefe de la División de Calidad Educativa

Continuando con el análisis funcional se plantean los siguientes Mapas Funcionales para los Propósitos Clave “Evaluar y proponer al Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo planes y/o recomendaciones necesarias para la mejora de la calidad educativa y acreditación” y “Emitir las normas, criterios, instrumentos y otros dispositivos afines necesarias para el desarrollo del personal del proceso de auto evaluación en las Instituciones Educativas, promoviendo la participación de todo el personal”, que corresponden al Jefe de División de Calidad Educativa.

**Tabla 18**

*Mapa funcional PC1 del jefe de la División de Calidad Educativa.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Evaluar y proponer al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo planes y/o recomendaciones necesarias para la mejora de la calidad educativa y acreditación.	Diagnosticar la calidad educativa actual, identificando áreas de mejora y posibles acciones correctivas o preventivas.	Analizar datos relevantes para identificar áreas de mejora específicas en la calidad educativa.	Organizar planes de acción medibles para implementar mejoras en la calidad educativa.	C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de la institución.
	Estructurar planes específicos y formular recomendaciones concretas para mejorar la calidad educativa y contribuir a los procesos de acreditación.	Diseñar planes y documentar recomendaciones viables para su presentación al jefe del Departamento.	Organizar informes detallados y presentaciones efectivas con propuestas de mejora al jefe del Departamento de manera clara y persuasiva.	C8 Evaluar actividades académicas institucional y extrainstitucional.

**Tabla 19**

*Mapa funcional PC2 del jefe de la División de Calidad Educativa.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Emitir las normas, criterios, instrumentos y otros dispositivos afines necesarios para el desarrollo del personal del proceso de auto evaluación en las Instituciones Educativas,	Establecer las normas, criterios y directrices necesarias para el proceso de autoevaluación del personal en las instituciones educativas.	Formular normativas claras y precisas que guíen el proceso de autoevaluación del personal, definiendo criterios y procedimientos específicos.	Seleccionar criterios de evaluación, como estándares para el proceso de autoevaluación.	C2 Establecer los estándares de calidad que se esperan de los recursos humanos y los objetivos de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.

promoviendo la participación de todo el personal.	Promover y facilitar la participación y comprometida de todo el personal en el proceso de autoevaluación.	Elaborar instrumentos de evaluación efectivos que faciliten la autoevaluación del personal, con el objetivo de identificar áreas de mejora.	Elaborar guías y manuales detallados con los procedimientos y lineamientos para la autoevaluación, facilitando su comprensión y aplicación por parte del personal educativo.	C8 Evaluar actividades académicas institucional y extrainstitucional.
---	---	---	--	---

#### 4.2.2.5 Jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad

Continuando con el análisis funcional se plantean los siguientes Mapas Funcionales para los Propósitos Clave “Analizar y evaluar las propuestas de normas, reglamentos, directivas y otros dispositivos relacionados con el Sistema Educativo de la Marina, presentándolas al Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo para su consideración” y “Asegurar que se mantenga actualizada la normatividad que regula el Sistema Educativo de la Marina, verificando su cumplimiento”, que corresponden al Jefe de División de Asuntos Educativos y Normatividad.

**Tabla 20**

*Mapa funcional PC1 del jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Analizar y evaluar las propuestas de normas, reglamentos, directivas y otros dispositivos relacionados con el Sistema Educativo de la Marina, presentándolas al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo para su consideración.	Analizar las propuestas de normas, reglamentos y directivas asociadas al Sistema Educativo de la Marina para su viabilidad y pertinencia.	Evaluar las normas, reglamentos y directivas actuales del Sistema Educativo de la Marina para identificar áreas de mejora o actualización.	Determinar la viabilidad y adecuación de las propuestas en términos de su aplicación práctica y coherencia con la estructura educativa de la Marina.	C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de sus instituciones y servicios educativos.
	Proponer la normatividad evaluadas al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo para su revisión y consideración.	Analizar las propuestas de normativas, reglamentos o directivas, considerando su impacto y coherencia con el Sistema Educativo de la Marina.	Diferenciar el impacto y efectos de las nuevas propuestas en el entorno educativo de la Marina, considerando su alineación con los objetivos y valores educativos establecidos.	

**Tabla 21**

*Mapa funcional PC2 del jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Asegurar la actualización de la normatividad que regula el Sistema Educativo de la Marina, verificando su cumplimiento.	Actualizar las normativas existentes relacionadas con el Sistema Educativo de la	Analizar exhaustivamente las normativas existentes para identificar áreas que	Identificar y evaluar los cambios externos relevantes en la legislación y el ámbito educativo que puedan requerir	C4 Revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos.

	Marina para garantizar su vigencia y pertinencia.	requieran actualización o modificación.	modificaciones en las normativas de la Marina.	
	Supervisar el cumplimiento adecuado de las normativas establecidas en el Sistema Educativo de la Marina, realizando revisiones y evaluaciones periódicas.	Elaborar propuestas de cambios o actualizaciones en las normativas, teniendo en cuenta los avances y cambios en el entorno educativo y legal.	Valorar la efectividad y eficacia de las normativas existentes mediante la revisión de su aplicación y su impacto en el entorno educativo de la Marina.	C9 Identificar actividades de supervisión académica en los programas académicos.

#### 4.2.2.6 Departamento de Educación Institucional

Continuando con el análisis funcional se plantea el siguiente Mapa Funcional para el Propósito Clave “Organizar, coordinar y supervisar el desarrollo de las actividades educativas establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017); proporcionar asesoramiento a los Centros de Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional; formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le asigne el Director General de la Marina", que corresponde al Departamento de Educación Institucional.

**Tabla 22**  
*Departamento de Educación Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Organizar, coordinar y supervisar el desarrollo de las actividades educativas establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina	Organizar, coordinar el desarrollo de las actividades educativas establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y	Organizar el desarrollo de las actividades educativas establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo con lo	Planificar, organizar y dirigir las actividades educativas, asegurando su alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.	C1 Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos. C2 Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.



<p>(RESIEMAR-13017); proporcionar asesoramiento a los Centros de Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional; formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le asigne el Director General de la Marina.</p>	<p>el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017);</p>	<p>establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017)</p>	<p>Establecer y mantener relaciones efectivas con otras instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes para coordinar el desarrollo de actividades educativas.</p>	<p>C3 Establecer canales efectivos de comunicación con otras instituciones educativas, con el fin de coordinar el desarrollo de actividades educativas.</p>	
	<p>Proporcionar asesoramiento a los Centros de Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional; formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le asigne el Director General de la Marina.</p>	<p>Proporcionar asesoramiento a los Programas Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional; formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le asigne el Director General de la Marina.</p>	<p>Asesorar a los Programas Académicos en la ejecución de sus actividades educativas, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</p>	<p>Implementar sistemas de monitoreo y evaluación que permitan verificar el cumplimiento de las actividades educativas de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</p>	<p>C4 Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas.</p>
				<p>Gestionar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativas, asegurando su alineación con el Plan Anual de Educación.</p>	<p>C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativas. C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.</p>
	<p>Supervisar el desarrollo de las actividades educativas</p>	<p>Supervisar el desarrollo de las actividades educativas</p>	<p>Supervisar el desarrollo de las actividades educativas</p>	<p>C7 Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas.</p>	<p>C8 Supervisar las actividades educativas en la institución,</p>

	<p>establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017); proporcionar asesoramiento a los Centros de Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional; formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le asigne el Director General de la Marina.</p>	<p>establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017).</p>	<p>establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional.</p>	<p>asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</p>
			<p>Efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando que se ejecuten de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</p>	<p>C9 Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</p>
				<p>C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales.</p> <p>C11 Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos.</p>

A partir de la Matriz Funcional desarrollada para el Propósito Clave, se proponen las siguientes Competencias Funcionales los cargos que conforman en Departamento de Educación Institucional. A continuación, se detallan las plantillas con el nombre y la definición de la competencia, así como los niveles de comportamiento e indicadores de conducta para cada una de las competencias identificadas en los mapas funcionales del Propósito Clave asociado al Departamento.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C1 Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad diseñar planes educativos que armonicen con los objetivos específicos del Plan Anual de Educación, integrando eficientemente los lineamientos establecidos por la institución.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la efectividad de los planes educativos y realizar ajustes para mejorar su alineación</b>	- Medir el desempeño de los estudiantes en términos de calificaciones, aprobaciones y logros académicos, para evaluar si los planes educativos están alineados con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.

<p><b>con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar los contenidos, metodologías y evaluaciones se están alineados con los objetivos y lineamientos establecidos, asegurando que los estudiantes reciban una educación completa y de calidad.</li> <li>- Medir la participación y colaboración de los diferentes actores de la comunidad educativa, como docentes, estudiantes, padres y otros miembros de la comunidad, para evaluar si los planes educativos están promoviendo un trabajo en equipo y una mayor implicación de todos los agentes educativos.</li> <li>- Evaluar si se están utilizando de manera eficiente los recursos humanos, materiales y financieros disponibles, al establecer prioridades y asignar adecuadamente los recursos para llevar a cabo los planes educativos.</li> <li>- Medir la calidad de la gestión educativa, incluyendo la capacidad para identificar áreas de mejora y ajustar los planes educativos para mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos.</li> </ul>
<p><b>Nivel 4: Diseñar currículos y programas educativos que reflejen los objetivos y lineamientos establecidos, asegurando la coherencia con las metas educativas y los estándares de calidad.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades educativas de la comunidad y diseñar programas y currículos que respondan a ellas, asegurando la coherencia con los objetivos y lineamientos establecidos.</li> <li>- Diseñar currículos y programas educativos que reflejen los objetivos y lineamientos establecidos, asegurando la coherencia con las metas educativas y los estándares de calidad.</li> <li>- Seleccionar los contenidos y metodologías más adecuados para alcanzar los objetivos educativos, asegurando la coherencia con los estándares de calidad y las necesidades de la comunidad.</li> <li>- Evaluar la efectividad de los programas y currículos educativos y realizar ajustes para mejorar su alineación con los objetivos y lineamientos establecidos, asegurando la calidad y efectividad de la educación.</li> <li>- Seleccionar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los programas y currículos educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</li> </ul>
<p><b>Nivel 3: Gestionar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y organizar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</li> <li>- Identificar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</li> <li>- Evaluar la efectividad de la gestión de recursos y realizar ajustes para mejorar su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación, asegurando la calidad y eficiencia de la gestión de recursos.</li> </ul>
<p><b>Nivel 2: Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando su coherencia y alineación con los lineamientos establecidos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades educativas de la institución y diseñar planes educativos que respondan a ellas, asegurando su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</li> <li>- Diseñar planes educativos que incorporen los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, garantizando que estén coherentes y alineados con las directrices establecidas.</li> <li>- Seleccionar los contenidos y metodologías más adecuados para alcanzar los objetivos educativos, asegurando su coherencia y alineación con los estándares de calidad.</li> <li>- Evaluar la efectividad de los planes educativos y realizar ajustes para mejorar su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando la calidad y efectividad de la educación.</li> </ul>
<p><b>Nivel 1: Identificar los planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación de la Marina.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los planes educativos y el plan anual de Educación de la Marina.</li> <li>- Identificar el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</li> <li>- Analizar los objetivos educativos del Plan Anual de Educación.</li> <li>- Verificar los objetivos del Plan Anual de Educación.</li> </ul>

C1: En la competencia desarrolla planes educativos que integren los objetivos del plan anual de educación con los lineamientos establecidos los indicadores miden los resultados de los procesos de aprendizaje, para cumplir la competencia se requiere comprender los objetivos institucionales y el plan anual de educación, estableciendo claramente las metas y prioridades de la institución.

Los planes educativos y el plan anual de educación están estrechamente relacionados, ya que los planes educativos deben estar alineados con los objetivos del plan anual de educación. para alinear los planes educativos con los objetivos del plan anual de educación, es importante comprender los objetivos, identificar los objetivos específicos del plan educativo, diseñar planes educativos que integren los objetivos del plan anual de educación, evaluar el progreso y realizar ajustes en los planes educativos. el plan educativo es un documento más amplio que establece los lineamientos y estrategias a largo plazo, mientras que el plan anual universitario es un documento más específico que establece las metas y actividades a corto plazo para un año académico en particular. Ambos planes son complementarios y deben estar alineados para garantizar el logro de los objetivos a largo plazo y a corto plazo (Universidad de Colima, 2019).

Los niveles de conducta que refleja resultados de la correspondencia entre los planes educativos y el plan anual de educación figuran las competencias que se observan en los estudiantes, por lo tanto, se consultó fuentes y se contextualizó basado en los perfiles de egreso de Ciencias navales (Universidad Veracruzana, 2023).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C2 Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de establecer y ejecutar sistemas de monitoreo en conformidad con las directrices establecidas en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Verificar los sistemas de monitoreo y evaluación que permitan verificar el cumplimiento de las actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la planificación de los sistemas de monitoreo y evaluación que permitan verificar el cumplimiento de las actividades educativas.</li> <li>- Verificar la implementación de los sistemas de monitoreo de las actividades educativas de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento.</li> <li>- Identificar las fortalezas y debilidades de monitoreo de las actividades educativas.</li> <li>- Revisar el informe de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas.</li> <li>- Medir el cumplimiento de los objetivos planteados en las actividades educativas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Ejecutar el monitoreo y evaluación que</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el cumplimiento de la ejecución del monitoreo de las actividades educativas.</li> </ul>

<b>permitan comprobar el cumplimiento de las actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la participación de los estudiantes, el rendimiento académico, la satisfacción de los estudiantes y la permanencia en el sistema educativo.</li> <li>- Comparar los resultados del monitoreo durante las actividades educativas</li> <li>- Fortalecer la credibilidad del monitoreo y evaluación de las actividades educativas.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Monitorear y evaluar las actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplear herramientas de monitoreo y evaluación que sean apropiadas para medir los indicadores.</li> <li>- Identificar el desarrollo de habilidades y competencias en los estudiantes, tanto académicas como sociales y emocionales.</li> <li>- Evaluar la satisfacción de los estudiantes con las actividades educativas y el ambiente de aprendizaje.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Identificar los sistemas de monitoreo y evaluación que permitan verificar el cumplimiento de las actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propiciar marcos comparativos y una socialización más profunda y sistematizada de los logros y barreras detectados, en las actividades educativas.</li> <li>- Identifica los procesos de monitoreo y evaluación de las actividades educativas.</li> <li>- Analiza los factores contextuales y causalidad de monitoreo y evaluación.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Analizar las actividades educativas de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la evaluación de la regularidad de la asistencia de los estudiantes a las actividades educativas y su participación en la enseñanza-aprendizaje.</li> <li>- Analiza el monitoreo, progreso y rendimiento académico de los estudiantes en relación con los objetivos establecidos en el Plan Anual de Educación.</li> <li>- Verifica el cumplimiento y compromiso con las actividades establecidas en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</li> </ul>

C2: La competencia implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina se desarrolla considerando el proceso de elaboración de un plan anual educativo puede llevar entre 12 y 24 meses y depende de distintos factores; en particular, de si existe buena información de base y de si es el primer plan sectorial de educación que se elabora en el país. En aquellas situaciones en las que no se pueda elaborar un plan sectorial, por ejemplo, por el impacto de una crisis, o en las que no se necesita elaborarlo (porque simplemente hay que revisar el plan existente), el proceso de elaboración puede ser mucho más corto. Durante el desarrollo del plan, se realizará consultas frecuentes con administradores y participantes del sector educativo para definir y ajustar políticas, estrategias, actividades y metas. Por ejemplo, puede ser necesario cambiar los objetivos después de comparar los recursos reales disponibles con los recursos esperados. Una vez detallado el plan, es posible que sea necesario revisar la estrategia. Las limitaciones de desempeño pueden causar cambios en las metas y planes (UNESCO, 2015).

El monitoreo y evaluación del plan anual educativo se relaciona a la sostenibilidad del análisis del sector educativo y los planes estratégicos resultantes depende en gran medida de la calidad de los datos utilizados. Por lo tanto, un elemento esencial de la planificación estratégica es mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación para recopilar datos

educativos básicos y mejorar la capacidad de los planificadores educativos para comprender los datos y transformarlos en conocimientos útiles (UNESCO, 2015).

Los planes de monitoreo utilizan muchas herramientas y componentes diferentes para recopilar y organizar las estadísticas necesarias para monitorear el desempeño del sistema. Esto incluye herramientas para la recopilación de datos de estudiantes y docentes a nivel escolar, sistemas de información de gestión educativa (EMIS) a nivel nacional, sistemas de información de recursos humanos o gestión docente para la contratación y distribución de docentes, docentes, sistemas de evaluación e inspección educativa, finanzas y sistemas de control. El plan también puede incluir evaluaciones de los estudiantes a nivel del sistema (UNESCO, 2018).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C3 Establecer canales efectivos de comunicación con otras instituciones educativas, con el fin de coordinar el desarrollo de actividades educativas.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para crear canales de comunicación efectivos con otras instituciones educativas con el objetivo de coordinar el desarrollo de actividades educativas.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la mejora continua de los canales de comunicación y la evaluación del impacto de la coordinación en el desarrollo de actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la efectividad de los canales de comunicación establecidos, como reuniones, correos electrónicos, llamadas telefónicas, entre otros.</li> <li>- Evaluar la participación y colaboración de las instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes en el desarrollo de actividades educativas.</li> <li>- Evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina mediante la coordinación y colaboración con otras instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.</li> <li>- Evaluar la retroalimentación y mejoras continuas en el desarrollo de actividades educativas mediante la coordinación y colaboración con otras instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Valorar la coordinación de actividades educativas con otras instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la efectividad de la comunicación mediante la identificación de barreras y la evaluación de la claridad en la transmisión de información.</li> <li>- Evaluar el uso de manera efectiva los recursos y la financiación disponibles para llevar a cabo las actividades educativas coordinadas.</li> <li>- Evaluar la existencia de mecanismos y procesos para seguir el impacto de las actividades educativas coordinadas.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Verificar la efectividad de la comunicación y la colaboración continua.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el seguimiento de los proyectos educativos coordinados basada en los resultados.</li> <li>- Determinar la efectividad de la comunicación y la colaboración continua en la coordinación de actividades educativas con otras instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.</li> <li>- Evaluar de manera efectiva las herramientas de comunicación disponibles, como correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea, reuniones en línea y plataformas de colaboración en línea, para facilitar la comunicación y la colaboración continua.</li> </ul>

<b>Nivel 2: Identificar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar una visión integral del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, permitiendo una evaluación efectiva de las actividades educativas.</li> <li>- Evaluar el impacto de las actividades educativas en el logro de los objetivos establecidos.</li> <li>- Evaluar la participación y colaboración efectiva entre las instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes para el logro de los objetivos educativos.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Establecer los canales de comunicación iniciales con las instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la apertura de canales de comunicación con las instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.</li> <li>- Analizar la participación en reuniones iniciales de coordinación en las actividades educativas.</li> <li>- Analizar el empleo de los canales de comunicación iniciales con las instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.</li> </ul>

C4: La competencia establecer canales efectivos de comunicación con otras instituciones educativas, con el fin de coordinar el desarrollo de actividades educativas se especifica un plan de comunicaciones que reúne un conjunto de estrategias y actividades que se implementarán durante un período de tiempo para comunicar las actividades de la entidad, construir relaciones, lograr cohesión, compromiso y más. Cualquier plan de comunicación surge de un plan estratégico o de objetivos estratégicos. Su propósito es acompañar su desarrollo e implementación para lograr los resultados deseados. Una vez finalizado el periodo de implementación de ambos planes, es importante evaluar en qué medida el plan de comunicación ha contribuido al logro de los objetivos del plan estratégico. La comunicación interna y externa debe tenerse en cuenta a la hora de planificar (FEAPS, 2008).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C4 Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de evaluar la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación en actividades educativas.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar el monitoreo de las actividades educativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad de la educación la formación integral y las competencias de los estudiantes.</li> <li>- Evaluar las actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico.</li> <li>- Ejecutar la revisión de los datos recopilados y la identificación de posibles desviaciones o problemas en la recopilación de datos.</li> <li>- Verificar el seguimiento de monitoreo y la identificación de áreas de mejora.</li> <li>- Realizar una revisión de la metodología y la organización del sistema de monitoreo y evaluación.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Recopilar la participación en actividades y la percepción de los estudiantes y maestros sobre la calidad de la educación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la asistencia y participación de los estudiantes en actividades educativas.</li> <li>- Valorar la efectividad de los métodos de enseñanza, la claridad en la presentación de los contenidos, la disponibilidad y apoyo de los profesores, entre otros aspectos.</li> <li>- Evaluar la infraestructura los recursos tecnológicos, bibliográficos y de investigación, entre otros.</li> </ul>

<b>Nivel 3: Evaluar el progreso y desarrollo de cada estudiante, permitiendo la toma de decisiones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación de los estudiantes en actividades académicas, como discusiones en clase, proyectos de investigación, y actividades extracurriculares.</li> <li>- Verificar el desarrollo de las actividades educativas de los estudiantes.</li> <li>- Analizar la información de los estudiantes en el dominio de los contenidos y habilidades requeridas en su área de estudio.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar datos sobre el rendimiento académico.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar datos relevantes sobre el rendimiento académico de los estudiantes, como calificaciones, notas, y otros métodos de evaluación.</li> <li>- Identificar patrones y tendencias, y extraer conclusiones sobre el rendimiento académico de los estudiantes.</li> <li>- Analizar los datos sobre el rendimiento académico, como la calidad de la enseñanza, la participación en actividades académicas, el desarrollo de habilidades, competencias, y la percepción de la calidad de la educación.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar las áreas de mejora para garantizar prácticas de calidad en el entorno educativo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar las áreas de mejora y desarrollar estrategias para mejorar la calidad educativa.</li> <li>- Desarrollar programas de capacitación y formación para los docentes.</li> <li>- Identifica la participación de los estudiantes en actividades académicas.</li> <li>- Desarrollar programas de apoyo y tutoría para fomentar la calidad educativa.</li> </ul>

C4: La competencia evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas se cumple la implementación del sistema de monitoreo comprende la recopilación y análisis de información, contribuyendo en la toma de decisiones, con responsabilidad. Se trata de una función continua, basada en un proceso metódico de recolección de datos para proporcionar a las personas gestoras y principales interesadas de un proyecto o programa en curso las primeras indicaciones sobre los progresos y el logro de los objetivos. La principal función de seguimiento es proporcionar periódicamente información sobre programa o servicio dirigido a obtener imágenes actualizadas, ejecución del programa y el objetivo es facilitar la toma de decisiones sobre la gestión de los programas académicos. Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas implica analizar el desempeño y la eficacia de los sistemas de monitoreo y evaluación en un programa académico. (OEI. 2023).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de identificar y asignar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para llevar a cabo actividades educativas.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la planificación y administración de recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la capacitación y desarrollo profesional del personal docente y administrativo.</li> <li>- Medir la satisfacción y el compromiso del personal con su trabajo y con el programa educativo.</li> <li>- Verificar el desarrollo del liderazgo educativo y su impacto en la gestión del talento humano</li> <li>- Identifica la eficiencia de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.</li> </ul>



<b>Nivel 4: Administrar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la planificación y administración del personal docente y administrativo, incluyendo la capacitación, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral.</li> <li>- Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio educativo.</li> <li>- Evaluar la administración de los recursos financieros en las actividades educativa, considerando la planificación presupuestaria, la distribución de recursos y el impacto en la calidad educativa.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Realizar la gestión del talento humano, la formación y capacitación del personal docente, la evaluación del desempeño y la motivación del personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación del personal docente en programas de formación, capacitación continua su impacto en el desarrollo profesional y la calidad educativa.</li> <li>- Analizar el desempeño del personal docente a través de logro de objetivos, la calidad de la enseñanza, la innovación pedagógica y la retroalimentación de los estudiantes.</li> <li>- Evaluar la motivación y el compromiso del personal docente, considerando la satisfacción laboral, identificación con la institución y el compromiso con la mejora continua.</li> <li>- Analizar el impacto del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes, considerando el rendimiento académico, la participación en actividades educativas y la retroalimentación de los estudiantes.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar la relación entre las competencias directivas de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la organización y dirección de los elementos propios de los programas educativos, como el currículo, orientación de los estudiantes, proyectos educativos, evaluaciones, registro y control tanto de alumnado como profesorado, servicios educativos, de información y documentación, entre otros.</li> <li>- Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos, materiales, financieros y la calidad del servicio educativo, considerando la planificación de recursos, la selección y contratación del personal, y la organización de los recursos.</li> <li>- Evaluar la participación del personal docente en programas de formación y capacitación continua, así como su impacto en el desarrollo profesional y la calidad educativa.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Planificar la administración de los recursos humanos materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar la planificación y organización estratégicas de los recursos humanos, materiales y financieros, considerando la definición de objetivos, la identificación de necesidades y la asignación de recursos.</li> <li>- Analizar la eficiencia en la gestión de los recursos, considerando indicadores como la optimización de los recursos disponibles, la reducción de costos y la mejora de la calidad educativa.</li> <li>- Identificar los objetivos, necesidades y la asignación de recursos.</li> </ul>

C5: La competencia establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa comprende recursos humanos académicos personas que conforman un programa académico conformado por docentes, administradores y trabajadores de servicios. Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas implica analizar el desempeño y la eficacia de los sistemas de monitoreo y evaluación en un programa académico (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2017).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para administrar eficientemente los recursos humanos, abarcando la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.

<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Analizar la eficiencia en la gestión de los recursos, considerando la optimización de los recursos disponibles, reducción de costos y la mejora de la calidad educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la capacidad de los programas para utilizar de manera efectiva los recursos disponibles, como la asignación de recursos financieros y materiales, y la gestión eficiente de los recursos humanos.</li> <li>- Analizar las estrategias implementadas para minimizar los costos en los programas educativos, como la búsqueda de fuentes de financiamiento externa, la eficiencia en la gestión de recursos y la reducción de gastos no productivos.</li> <li>- Evaluar la relación entre la eficiencia en la gestión de los recursos y la calidad educativa, considerando el rendimiento académico, la satisfacción de los estudiantes y la retroalimentación de los docentes.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Analizar la efectividad del proceso de reclutamiento y selección para garantizar la contratación de candidatos calificados y alineados con la cultura y valores de la institución.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad de los candidatos reclutados y contratados, considerando su desempeño académico, experiencia relevante, habilidades y competencias.</li> <li>- Analizar a los candidatos seleccionados en los programas educativos identificando la cultura, valores y misión.</li> <li>- Evaluar la retención de los candidatos contratados, considerando la permanencia en el programa académico y su contribución al logro de los objetivos institucionales.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Evaluar el clima laboral, la satisfacción y el compromiso del personal, considerando su impacto en la productividad y la calidad educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la satisfacción del personal docente y administrativo con su trabajo, considerando la remuneración, el ambiente laboral, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional.</li> <li>- Analizar el compromiso del personal con la institución universitaria, considerando indicadores como la identificación con la misión y valores de la institución, la lealtad y la disposición a trabajar en equipo.</li> <li>- Evaluar el clima laboral en los programas académicos, considerando indicadores como la comunicación efectiva, el liderazgo, la colaboración y el respeto mutuo.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Comparar los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando la retroalimentación y el desarrollo continuo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad de la retroalimentación proporcionada al personal docente y administrativo, considerando la claridad, la relevancia y la oportunidad de la retroalimentación.</li> <li>- Analizar la efectividad de los programas de desarrollo profesional y capacitación continua, considerando indicadores como la participación del personal, la relevancia de los programas y su impacto en la calidad educativa.</li> <li>- Evaluar la efectividad de los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando la claridad de los criterios de evaluación, la objetividad y la transparencia del proceso.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar los recursos humanos la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la efectividad de los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando indicadores como la claridad de los criterios de evaluación, la objetividad y la transparencia del proceso.</li> <li>- Analizar los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando la retroalimentación y el desarrollo continuo en el contexto, contribuyendo a la mejora continua de la calidad educativa.</li> <li>- Identificar el desempeño del personal docente y administrativo, considerando la retroalimentación y el desarrollo continuo.</li> </ul>

C6: La competencia gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal corresponde la conceptualización de los recursos humanos se refiere al conjunto de empleados o trabajadores que poseen una vinculación laboral con una organización, empresa o institución. El departamento de recursos humanos se encarga de gestionar todo lo

relacionado con las personas que trabajan en la empresa, incluyendo el reclutamiento, selección, contratación, formación, promoción, nóminas, despidos, entre otros aspectos. Los recursos humanos son fundamentales para cualquier empresa, ya que se encargan de proporcionar a la organización el personal necesario para su buen funcionamiento, asegurando un número suficiente, competente y motivado de empleados. El departamento de recursos humanos desempeña un papel crucial en el fomento de una cultura organizacional positiva, en la mejora del compromiso y la productividad de los empleados, y en el liderazgo del bienestar y desarrollo personal de los mismos. Los recursos humanos representan a las personas que integran, permanecen y participan en la organización, sin importar su nivel jerárquico o su función. Estos recursos se distribuyen en distintos niveles y constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización. Además, son responsables de determinar cómo se gestionan los demás recursos, que de por sí son inertes y estáticos (Chiavenato, 2007).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C7 Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de ofrecer orientación y asesoramiento a los programas académicos para la efectiva ejecución de sus actividades educativas.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la calidad del personal docente, considerando su formación académica, experiencia profesional, habilidades pedagógicas y capacidad para motivar y guiar a los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la formación académica y la experiencia laboral previa del personal docente y administrativo, considerando su relevancia para el área de enseñanza o gestión universitaria.</li> <li>- Analizar las habilidades pedagógicas del personal docente, incluyendo su capacidad para transmitir conocimientos.</li> <li>- Fomentar la participación discente y adaptar métodos de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.</li> <li>- Evaluar la capacidad del personal docente para motivar a los estudiantes, fomentar su participación en el proceso educativo y proporcionar orientación académica y profesional.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Analizar la calidad de la infraestructura y los recursos disponibles para la ejecución de las actividades educativas, considerando indicadores como la disponibilidad de tecnología, bibliotecas, laboratorios y otros recursos necesarios para el aprendizaje.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la disponibilidad y calidad de la tecnología utilizada en la enseñanza y el aprendizaje, como la accesibilidad, la actualización y la eficacia de los recursos tecnológicos.</li> <li>- Analizar la calidad de las bibliotecas y los recursos de investigación disponibles para los estudiantes y el personal académico, considerando indicadores como la cantidad y calidad de los materiales, la accesibilidad y la eficacia de los recursos.</li> <li>- Evaluar la calidad de los laboratorios y otros recursos necesarios para el aprendizaje, como la disponibilidad, la calidad y la eficacia de los recursos.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Evaluar la efectividad de la formación proporcionada a los estudiantes, considerando la calidad de los programas de prácticas profesionales, la vinculación con el sector de defensa y la empleabilidad de los egresados.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad y relevancia de los programas de prácticas profesionales ofrecidos por la institución, como la calidad de la supervisión, la experiencia de los supervisores y la conexión con la industria.</li> <li>- Analizar la relación entre la institución y el sector empresarial, incluyendo la colaboración con empresas, instituciones y organizaciones externas, y la integración de la formación académica.</li> <li>- Evaluar el seguimiento de los egresados como la tasa de empleo, el salario medio, la satisfacción del empleador y la adaptación de los estudiantes a la realidad laboral.</li> </ul>

<b>Nivel 2: Identificar la mejora continua de la calidad educativa y la formación integral de los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la formación continua y actualización de las habilidades pedagógicas de los docentes, así como la evaluación y revaloración periódica de su desempeño.</li> <li>- Implementar programas de orientación y asesoría académica y profesional para guiar a los estudiantes en su trayectoria educativa y laboral.</li> <li>- Establecer alianzas con empresas y organizaciones externas para integrar la formación académica.</li> <li>- Incorporar en los programas educativos competencias profesionales y transversales que permitan a los estudiantes adquirir habilidades y conocimientos relevantes para la sociedad.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar el proceso de la ejecución de sus actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la participación de los estudiantes en actividades académicas curriculares y extracurriculares, así como en proyectos comunitarios, actividades deportivas y de impacto social.</li> <li>- Verificar la calidad de la formación educativa proporcionada a los estudiantes, considerando la orientación vocacional y profesional.</li> <li>- Analizar el impacto del acompañamiento académico y la orientación educativa en el rendimiento académico, la permanencia, el egreso y la inserción laboral de los estudiantes.</li> </ul>

C7: La competencia asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas se caracteriza a un asesor académico en el contexto educativo es un profesional encargado de brindar orientación y apoyo a los estudiantes, así como de supervisar el desarrollo de las actividades académicas. Sus funciones pueden incluir la supervisión de clases, la asesoría a estudiantes en la planificación de su trayectoria académica, la identificación de necesidades de formación y capacitación, y la colaboración con el personal docente y administrativo para garantizar la calidad de la educación. El asesor académico juega un papel fundamental en el apoyo al desarrollo académico de los estudiantes y en la mejora continua de los programas educativos. Este rol tiende a enfocarse en la supervisión, control, evaluación y asesoría de los estudiantes, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos académicos y el logro de los objetivos educativos (Gobierno de México, 2023).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando que estén alineadas con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la claridad y transparencia de los criterios utilizados para la selección del personal naval, considerando la objetividad y la relevancia de los criterios establecidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar los criterios de selección alineados con las regulaciones y normativas aplicables en materia de selección y administración de recursos humanos.</li> <li>- Verificar los mecanismos de evaluación y seguimiento del proceso de selección del personal naval.</li> <li>- Evaluar la comunicación clara y transparente con los interesados y otros actores relevantes sobre los criterios de selección, las fechas y los procedimientos para la selección del personal naval.</li> </ul>

<b>Nivel 4: Efectuar la selección del personal naval se alinea con las necesidades y objetivos institucionales, considerando la pertinencia de las habilidades y competencias del personal seleccionado.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar el proceso de selección del personal naval acorde con la misión de la institucional.</li> <li>- Evaluar el cumplimiento del proceso de selección del personal naval eligiendo a los candidatos con las habilidades y competencias necesarias para satisfacer las necesidades y objetivos institucionales.</li> <li>- Verificar el proceso de selección del personal naval cumple las exigencias tecnológicas.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Evaluar las actividades educativas en coherencia con el plan anual.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar las actividades educativas alineadas con el plan anual de trabajo (PAT) y el plan de estudios.</li> <li>- Evaluar las actividades educativas implementadas, considerando la calidad de la enseñanza, la relevancia de los contenidos y la adecuación de las metodologías utilizadas.</li> <li>- Verificar las actividades educativas entre los docentes y los estudiantes, fomentando un trabajo en equipo y una mayor implicación de todos los agentes educativos.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar la vinculación del personal seleccionado con el sector naval, considerando su experiencia, conocimientos y habilidades específicas relacionadas con las necesidades y exigencias de la institución naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la relevancia de la formación académica y profesional del personal seleccionado, considerando la pertinencia de sus habilidades y competencias para satisfacer las necesidades y objetivos institucionales.</li> <li>- Analizar la experiencia previa del personal seleccionado en el sector naval, considerando su capacidad para adaptarse a las exigencias y particularidades del ámbito naval.</li> <li>- Verificar la capacidad del personal seleccionado para trabajar en equipo y colaborar con otros miembros del personal naval, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar el impacto de la formación recibida por el personal naval en su desempeño académico y profesional, como el rendimiento, la participación en actividades académicas y la aplicación de los conocimientos adquiridos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar el rendimiento académico del personal naval en sus estudios universitarios, considerando su desempeño en pruebas, exámenes y trabajos de investigación.</li> <li>- Analizar la participación del personal naval en actividades académicas, como la realización de proyectos de investigación, la participación en simulaciones y ejercicios prácticos, así como la colaboración en actividades de extensión universitaria y sociopolíticas.</li> <li>- Evaluar los mecanismos de evaluación y seguimiento del desempeño académico y profesional del personal naval.</li> </ul>

C8: La competencia supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación se conceptualiza a la supervisión académica como una herramienta administrativa que conduce a mejorar el nivel de rendimiento académico a través del cumplimiento de las instrucciones y consejos brindados por el supervisor, para consolidar procesos académicos, monitorear niveles de desempeño a todos los miembros de la organización con el fin de mejorar la calidad educativa. Los indicadores de conducta miden los resultados esperados. (Cardozo, 2017).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C9 Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</b>
---------------------------------	---

<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar las actividades educativas implementadas de manera efectiva y eficiente.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar las actividades educativas en relación con los objetivos y metas establecidos en el Plan Anual de Educación.</li> <li>- Evaluar la calidad de la enseñanza, considerando la relevancia de los contenidos, la adecuación de las metodologías utilizadas y la capacidad de los docentes para transmitir los conocimientos de manera efectiva.</li> <li>- Verificar la participación de los estudiantes en las actividades educativas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Verificar la participación y la colaboración entre los docentes y los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la asistencia de los estudiantes a las clases y actividades académicas.</li> <li>- Identificar la interacción entre los docentes y los estudiantes durante las clases y actividades académicas.</li> <li>- Evaluar los mecanismos de evaluación y seguimiento de la participación y la colaboración entre los docentes y los estudiantes.</li> </ul>
Nivel 3: Valorar los mecanismos de evaluación y seguimiento de las actividades educativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la frecuencia y calidad de la retroalimentación proporcionada a los estudiantes.</li> <li>- Verificar los procesos de evaluación y seguimiento, identificando áreas de mejora y correctivas.</li> <li>- Analizar el impacto de los mecanismos de evaluación y seguimiento en el rendimiento y logros de los estudiantes.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar el éxito académico de los estudiantes y potenciar una gestión eficiente de los recursos disponibles.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la tasa de aprobación de los estudiantes en sus asignaturas y en general.</li> <li>- Analizar el rendimiento de los estudiantes en actividades académicas, como pruebas, presentaciones y proyectos.</li> <li>- Evaluar la calidad y frecuencia de la retroalimentación proporcionada a los estudiantes, lo que permite identificar áreas de mejora y aplicar acciones correctivas para garantizar la calidad y eficiencia en la educación.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar el impacto de las actividades educativas en el rendimiento y logros de los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las actividades educativas en el rendimiento y logros de los estudiantes.</li> <li>- Verificar la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares, como la realización de proyectos de investigación, la participación en simulaciones y ejercicios prácticos.</li> <li>- Analizar el rendimiento de los estudiantes en actividades académicas, como pruebas, presentaciones y proyectos.</li> </ul>

C9: La competencia de monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación, es fundamental y requiere contar con un Plan Anual de Trabajo (PAT) o un Plan de Actividades Institucional. Estos planes definen los objetivos, metas, estrategias y acciones que se llevarán a cabo en la institución educativa. Su propósito es garantizar la coherencia curricular, mejorar la gestión educativa y potenciar la calidad educativa. El PAT se basa en el análisis de las necesidades y características de la comunidad educativa, promoviendo la calidad educativa, el logro de aprendizajes significativos y la formación integral de los estudiantes.

Además, el plan anual es una herramienta de organización y visión que permite fijar objetivos, incluir actividades que promuevan valores, dar cabida a la innovación pedagógica y evaluar lo logrado durante la ejecución del proyecto educativo. Monitorear significa

controlar el desarrollo de algo a través de uno o varios monitores, ya sea en el ámbito de la medicina, la tecnología o la educación. Monitorear significa controlar el desarrollo de algo a través de uno o varios monitores, ya sea en el ámbito de la medicina, la tecnología o la educación. Este proceso implica la observación de un objeto, un proceso o una situación para detectar eventuales anomalías o cambios. Este proceso implica la observación de un objeto, un proceso o una situación para detectar eventuales anomalías o cambios. Al monitorear, se puede tomar medidas adecuadas para evaluar la situación y, si es necesario, realizar ajustes o tomar decisiones para mejorarla.

En la práctica, el seguimiento y la evaluación están diseñados como actividades de seguimiento y a diversas partes involucradas en el desarrollo de las actividades educativas para lograr un aseguramiento de la calidad de la educación reflejada en un perfil de egreso diferente. En este sentido, se prevé una tendencia cíclica, lo que significa observación y registro de datos, comparación y análisis de datos de nivel desempeño evaluado, toma de decisiones, implementación de medidas correctivas o procesamiento de retroalimentación (Wong et al., 2019).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad identificar áreas de mejora para asegurar el cumplimiento de estándares de calidad y requisitos legales en la institución.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar el sistema de gestión de calidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar el número de programas académicos acreditados.</li> <li>- Evaluar la tasa de graduación.</li> <li>- Identificar la tasa de retención de estudiantes.</li> <li>- Verificar el número de publicaciones científicas.</li> <li>- Analizar la satisfacción de los estudiantes con la calidad de la enseñanza.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Evaluar los procesos de mejora continua.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad y el desempeño de los procesos de mejora continua en las instituciones universitarias.</li> <li>- Implementar nuevos métodos y tecnologías para mejorar la calidad de los procesos educativos.</li> <li>- Implementar proyectos de mejora continua abordando áreas específicas de la calidad educativa.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Mejorar la calidad de la enseñanza, adaptando a las necesidades de la Institución.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar áreas de mejora desarrollando acciones correctivas para garantizar la calidad y eficiencia en la educación.</li> <li>- Medir la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, el uso de tecnologías educativas y la adaptación a las necesidades cambiantes en la institución.</li> <li>- Verificar la calidad y relevancia de la investigación realizada incluyendo el número de publicaciones, la participación en proyectos de investigación y la transferencia de conocimiento.</li> </ul>

<b>Nivel 2: Aplicar técnicas y principios para mejorar la calidad educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el currículo y los métodos pedagógicos relevantes, efectivos y adaptados a las necesidades de los estudiantes.</li> <li>- Fortalecer la formación y capacitación del personal docente.</li> <li>- Garantizar que las instalaciones, herramientas y materiales de enseñanza y aprendizaje sean adecuados y mantenidos en buen estado.</li> <li>- Implementar sistemas de aseguramiento de la calidad.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar estándares de calidad y los requisitos legales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la investigación y la extensión universitaria, y contar con programas y proyectos que promuevan la generación y transferencia de conocimientos.</li> <li>- Verificar una estructura organizativa y sistemas confiables de información que permitan una gestión eficiente y efectiva.</li> <li>- Identificar con estándares y requisitos para obtener el licenciamiento, acreditación y poder operar legalmente.</li> </ul>

C 10: La competencia identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales se sustenta con los estándares de calidad educativos son establecidos principalmente por la Ley 29783 y la Ley 30424. Además, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) ha desarrollado el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, que es utilizado para evaluar y acreditar programas de estudios en la educación superior. Este modelo se basa en criterios e indicadores que abarcan aspectos como la calidad de la enseñanza, la formación del profesorado, la gestión institucional y la participación de la comunidad académica y social. El SINEACE ha difundido explicaciones de los estándares del modelo de acreditación de programas de educación superior universitaria con el propósito de ofrecer una mejor orientación en su interpretación. Estas explicaciones buscan ayudar a la comunidad educativa universitaria a comprender y evaluar estos estándares. La información proporcionada se fundamenta en la experiencia de programas de estudios en un proceso de mejora continua, así como en consultas realizadas con diversos actores del ámbito universitario, tales como rectores, decanos, directores de escuela, responsables de calidad, profesores, miembros de comités internos, estudiantes, entre otros; tanto de universidades públicas como privadas en nuestro país (SINEACE, 2018).

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C11 Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para emplear herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), con el fin de establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que mejoren la calidad educativa y fomenten el logro de aprendizajes significativos.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>



<p><b>Nivel 5: Demostrar dominio de los conceptos y habilidades, con la capacidad de aplicarlos de manera sofisticada y creativa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT).</li> <li>- Evaluar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT).</li> <li>- Participar en actividades y eventos organizados por la institución, contribuyen al bienestar de la comunidad y muestran interés en la vida académica y extracurricular del programa académico.</li> <li>- Demostrar habilidades sociales y emocionales, como la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos y manejar el estrés.</li> </ul>
<p><b>Nivel 4: Demostrar un alto nivel de comprensión, pensamiento crítico y habilidades avanzadas en el tema.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demuestra habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas al analizar.</li> <li>- Diseñar soluciones a problemas complejos y realistas en su campo de estudio.</li> <li>- Capacidad de reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje.</li> <li>- Identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y ajustar sus estrategias de aprendizaje según sea necesario.</li> </ul>
<p><b>Nivel 3: Manifiestar una comprensión sólida de los conceptos y habilidades, con la capacidad de aplicarlos de manera efectiva.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar conocimientos y habilidades en situaciones prácticas, a través de pasantías, proyectos de investigación aplicada o actividades de extensión</li> <li>- Evaluar argumentos e identificar supuestos subyacentes y desarrollar conclusiones fundamentadas.</li> <li>- Analizar y sintetizar información de manera rigurosa y crítica, presentando trabajos escritos que reflejan un alto nivel de comprensión y aplicación de los conceptos aprendidos.</li> </ul>
<p><b>Nivel 2: Demostrar comprensión de conceptos fundamentales, pero con limitaciones en la aplicación o el análisis.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación sobre su desempeño en relación con los objetivos de aprendizaje y la formación académica.</li> <li>- Demostrar una comprensión sólida de los conceptos fundamentales al participar en actividades prácticas relacionadas con su área de estudio.</li> <li>- Identificar la producción de trabajos académicos de alta calidad.</li> <li>- Verificar habilidades sociales y emocionales, como la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos y manejar el estrés.</li> </ul>
<p><b>Nivel 1: Comprender conceptos clave o aplicar habilidades básicas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar retroalimentación sobre su desempeño en relación con los objetivos de aprendizaje y la formación académica.</li> <li>- Evaluar el progreso de los estudiantes.</li> <li>- Demostrar una comprensión de conceptos clave o habilidades básicas al desarrollar habilidades efectivas de estudio y organización.</li> <li>- Verificar trabajos académicos aceptables y válidos.</li> </ul>

C11: La competencia utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos se analiza el Plan Anual de Trabajo herramienta de planificación educativa que se utiliza para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos. Esta herramienta se basa en el análisis de las necesidades y características de la comunidad educativa, y busca orientar la acción educativa, proporcionando un marco de referencia claro y estructurado para orientar la labor educativa. El PAT es un instrumento dinámico que requiere de una evaluación y seguimiento, lo cual permite realizar los ajustes necesarios para su mejora continua. El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta de planificación educativa que se utiliza para

establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos. Esta herramienta se basa en el análisis de las necesidades y características de la comunidad educativa, y busca orientar la acción educativa, proporcionando un marco de referencia claro y estructurado para orientar la labor educativa. El PAT es un instrumento dinámico que requiere de una evaluación y seguimiento, lo cual permite realizar los ajustes necesarios para su mejora continua.

#### 4.2.2.7 Jefe del Departamento de Educación Institucional

Continuando con el análisis funcional, se plantea los siguientes Mapas Funcionales (MF) para los Propósitos Claves (PC) " Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las actividades del Departamento de Educación Institucional ", "Controlar el cumplimiento del Plan Anual de Educación del área institucional, así como las Directivas emitidas por el Director General de Educación de la Marina", "Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los programas académicos en la Institución" y "Coordinar y supervisar el desarrollo de los programas académicos ejecutados por las diferentes Instituciones Educativas de la Marina"; que corresponden al Jefe del Departamento de Educación Institucional.

**Tabla 23**

*Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Educación Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las actividades del Departamento de Educación Institucional.	Diseñar actividades y estrategias en los programas educativos, coordinando su implementación para el desarrollo eficiente de las actividades del Departamento de Educación Institucional	Planificar las actividades del Departamento de Educación Institucional alineados con los objetivos institucionales.	Estructurar programas educativos contextualizados.	C1 Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos
				C3 Establecer canales efectivos de comunicación con otras instituciones educativas, con el fin de coordinar el desarrollo de actividades educativas.
	Establecer mecanismos de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de los planes, programas y objetivos del Departamento.	Gestionar eficientemente los recursos necesarios para la implementación de los programas educativos, como el personal, materiales y tiempo.	Ajustar y adaptar los programas educativos de acuerdo con las tendencias y avances educativos, así como con las demandas institucionales y del entorno.	C11 Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos.

**Tabla 24***Mapa funcional PC2 del jefe del Departamento de Educación Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Controlar el cumplimiento del Plan Anual de Educación del área institucional, así como las Directivas emitidas por el director general de Educación de la Marina.	Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Educación y las Directivas de la Dirección General de Educación de la Marina.	Monitorea las actividades educativas para verificar su alineación con el Plan Anual y las Directivas emitidas.	Verificar las acciones determinadas en el Plan Anual de Educación y las Directivas correspondientes.	C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.
	Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Educación y las Directivas de la Dirección General de Educación de la Marina.	Analizar los resultados del Plan Anual de Educación y las Directivas, identificando áreas de mejora y cumplimiento	Registrar y documentar los hallazgos durante el monitoreo, generando informes para su posterior análisis y seguimiento.	C9 Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.

**Tabla 24***Mapa funcional PC3 del jefe del Departamento de Educación Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los programas académicos en la Institución.	Coordinar y gestionar el proceso integral de selección del Personal Naval para los programas académicos.	Desarrollar los protocolos y métodos para la selección del Personal Naval en los programas académicos.	Establecer los criterios y parámetros que se utilizarán para la selección del Personal Naval en los programas académicos.	C4 Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas.
	Evaluar los procedimientos de selección para asegurar su idoneidad y eficacia.	Verificar la aptitud y capacidad de los candidatos para los programas académicos.	Crear herramientas y métodos de evaluación para medir las habilidades y aptitudes de los candidatos.	C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa. C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.

**Tabla 25***Mapa funcional PC3 del jefe del Departamento de Educación Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Coordinar y supervisar el desarrollo de los programas académicos ejecutados por las diferentes Instituciones Educativas de la Marina.	Dirigir y coordinar las actividades entre las Instituciones Educativas de la Marina para el desarrollo de programas académicos.	Diseñar y estructurar el contenido y desarrollo curricular de los programas académicos de acuerdo con los lineamientos institucionales.	Elaborar los planes de estudio y contenidos curriculares para los programas académicos de las instituciones.	C2 Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.
				C7 Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas.

	Supervisar y evaluar la implementación y ejecución de los programas académicos en las distintas instituciones.	Gestionar los recursos y aspectos logísticos necesarios para el adecuado desarrollo de los programas académicos entre las instituciones.	Realizar evaluaciones periódicas del currículo para asegurar su pertinencia y actualización en consonancia con los objetivos educativos.	C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales.
--	--	--	--	--

#### 4.2.2.8 Jefe de la División Programas de Formación

Continuando con el análisis funcional, se plantea los siguientes Mapas Funcionales (MF) para los Propósitos Claves (PC) " Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Formación", "Formular el Programa Anual de Supervisión de los Programas de Formación" y "Mantener información actualizada de nuevos cursos y/o becas que puedan ser incluidos en el Plan Anual de Educación, en beneficio del Personal Naval"; que corresponden al jefe de la División de Programas de Formación.

**Tabla 26**

*Mapa funcional PC1 del jefe de la División de Programas de Formación.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Formación.	Organizar la implementación de los programas de formación en la institución.	Desarrollar los planes de estudio y contenido curricular de los programas de formación en consonancia con los objetivos institucionales.	Estructurar los contenidos pedagógicos y didácticos para los programas de formación.	C2 Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina. C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.
	Supervisar y evaluar el desarrollo y ejecución de los programas de formación para garantizar su eficacia.	Administrar los recursos necesarios, para la ejecución efectiva de los programas.	Realizar ajustes y adaptaciones en el plan de estudios para mantenerlo actualizado y relevante a las necesidades de formación del personal.	C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales.

**Tabla 27**

*Mapa funcional PC2 del jefe de la División de Programas de Formación.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Formular el Programa Anual de Supervisión de los Programas de Formación.	Elaborar el cronograma y plan estratégico para la supervisión anual de los programas de formación.	Organizar los criterios y estándares para la evaluación y supervisión de los programas de formación.	Establecer indicadores específicos y parámetros de evaluación para medir la efectividad de los programas de formación.	C1 Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos.
	Ejecutar la supervisión planificada de los programas	Designar los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a	Desarrollar herramientas y métodos de evaluación para la recolección de	

	de formación según el programa anual establecido.	cabo la supervisión planificada.	datos durante la supervisión de los programas de formación.	
--	---	----------------------------------	---	--

**Tabla 28**

*Mapa funcional PC3 del jefe de la División de Programas de Formación.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Mantener información actualizada de nuevos cursos y/o becas que puedan ser incluidos en el Plan Anual de Educación, en beneficio del Personal Naval.	Recopilar datos sobre nuevos cursos y becas disponibles.	Realizar búsquedas y sondeos para identificar cursos y becas disponibles en diferentes instituciones educativas o entidades.	Evaluar los requisitos y criterios de elegibilidad de los cursos o becas para determinar su aplicabilidad al personal naval.	C11 Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos.
	Determinar la idoneidad y pertinencia de los cursos o becas para el Plan Anual de Educación del Personal Naval.	Estructurar una base de datos actualizada con la información recolectada sobre los cursos y becas disponibles para el personal naval.	Establecer comunicación con instituciones y organizaciones pertinentes para obtener detalles precisos sobre los cursos o becas disponibles.	

#### 4.2.2.9 Jefe de la División Programas de Especialización

Continuando con el análisis funcional, se plantea los siguientes Mapas Funcionales (MF) para los Propósitos Claves (PC) "Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Especialización", "Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los Programas de Especialización en la Institución", "Dirigir y controlar la formulación y actualización de los planes y estructuras de los Programas de Especialización" y "Proponer para su aprobación el Plan Anual de Actividades Académicas de los Programas de Especialización"; que corresponden al Jefe de la División de Programas de Especialización.

**Tabla 29**

*Mapa funcional PC1 del jefe de la División de Programas de Especialización.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Especialización.	Supervisar y dirigir la planificación general de los Programas de Especialización.	Organizar los recursos necesarios para la ejecución de los Programas de Especialización.	Distribuir las responsabilidades y asignar tareas específicas a los instructores para asegurar la ejecución eficiente del programa.	C1 Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos.
	Realizar un monitoreo continuo y evaluar el progreso de los Programas de Especialización.	Gestionar el trabajo de los instructores y docentes implicados en los programas.	Proporcionar orientación y apoyo a los instructores para su desarrollo continuo y adecuada capacitación en áreas específicas de los	C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.

			Programas de Especialización.	
--	--	--	-------------------------------	--

**Tabla 30**

*Mapa funcional PC2 del jefe de la División de Programas de Especialización.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los Programas de Especialización en la Institución.	Coordinar y supervisar todo el proceso de selección del Personal Naval para los Programas de Especialización.	Establecer estrategias y planificar la convocatoria y selección del Personal Naval.	Diseñar y ejecutar estrategias de difusión y publicidad para el reclutamiento del Personal Naval.	C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.
	Evaluar y supervisar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la admisión al programa.	Realizar la revisión y evaluación de los candidatos aplicantes, incluyendo entrevistas y evaluaciones.	Administrar y procesar la documentación requerida para el proceso de selección del Personal Naval.	

**Tabla 31**

*Mapa funcional PC3 del jefe de la División de Programas de Especialización.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Dirigir y controlar la formulación y actualización de los planes y estructuras de los Programas de Especialización.	Coordinar y dirigir la planificación estratégica de los Programas de Especialización.	Desarrollar y estructurar el diseño curricular para los Programas de Especialización.	Crear y diseñar los contenidos académicos y de formación para los programas.	C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.
	Supervisar y controlar la actualización periódica de los planes y estructuras de los Programas de Especialización.	Definir los objetivos estratégicos y metas para el desarrollo de los programas.	Evaluar y ajustar las estructuras curriculares para asegurar su eficacia y relevancia.	

**Tabla 32**

*Mapa funcional PC3 del jefe de la División de Programas de Especialización.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Proponer para su aprobación el Plan Anual de Actividades Académicas de los Programas de Especialización.	Coordinar y dirigir la planificación estratégica de los Programas de Especialización.	Desarrollar y estructurar el diseño curricular para los Programas de Especialización.	Crear y diseñar los contenidos académicos y de formación para los programas.	C9 Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.
	Supervisar y controlar la actualización periódica de los planes y estructuras de los Programas de Especialización.	Definir los objetivos estratégicos y metas para el desarrollo de los programas.	Evaluar y ajustar las estructuras curriculares para asegurar su eficacia y relevancia.	

#### 4.2.2.10 Jefe de la División Programas de Perfeccionamiento

Continuando con el análisis funcional, se plantea los siguientes Mapas Funcionales (MF) para los Propósitos Claves (PC) " Coordinar y supervisar el desarrollo de los

Programas de Perfeccionamiento", "Formular el Programa Anual de Supervisión de los Programas de Perfeccionamiento", "Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los Programas de Perfeccionamiento en la Institución" y "Proponer para su aprobación el Plan Anual de Actividades Académicos de los Programas de Perfeccionamiento"; que corresponden al Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.

**Tabla 33**

*Mapa funcional PC1 del jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Coordinar y supervisar el desarrollo de los Programas de Perfeccionamiento.	Planificar la coordinación general de los programas de perfeccionamiento.	Planificar y gestionar los recursos necesarios para la ejecución de los programas.	Distribuir y asignar eficientemente recursos tales como personal, presupuesto y equipos.	C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.
	Supervisar el desarrollo continuo de los programas de perfeccionamiento.	Organizar y gestionar la comunicación interna y externa relacionada con los programas.	Organizar y asegurar los espacios físicos necesarios para llevar a cabo los programas de perfeccionamiento.	C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales.

**Tabla 34**

*Mapa funcional PC2 del jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Formular el Programa Anual de Supervisión de los Programas de Perfeccionamiento.	Elaborar y diseñar el plan de supervisión anual para los programas de perfeccionamiento.	Establecer los objetivos específicos del programa de supervisión anual.	Establecer los indicadores clave para medir el rendimiento y la eficacia de los programas de perfeccionamiento.	C1 Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos.
	Organizar y coordinar la ejecución de las actividades de supervisión programadas.	Diseñar la metodología a seguir para la evaluación y supervisión de los programas.	Planificar y organizar las actividades a realizar durante el período de supervisión para lograr los objetivos establecidos.	

**Tabla 35**

*Mapa funcional PC3 del jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los Programas de Perfeccionamiento en la Institución.	Supervisar los procedimientos de selección del personal naval para los programas de perfeccionamiento.	Elaborar los criterios y requisitos específicos para la convocatoria del personal naval interesado en los programas de perfeccionamiento.	Establecer los perfiles y competencias necesarias para el personal naval que se postula a los programas de perfeccionamiento.	C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.

	Monitorear el cumplimiento adecuado de los procesos establecidos para la selección del personal naval.	Evaluar y seleccionar los candidatos competentes a los programas de perfeccionamiento mediante criterios establecidos.	Difundir la convocatoria en los canales pertinentes para alcanzar al público objetivo interesado en los programas de perfeccionamiento.	C7 Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas.
--	--	--	---	---

**Tabla 36**

*Mapa funcional PC3 del jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Proponer para su aprobación el Plan Anual de Actividades Académicas de los Programas de Perfeccionamiento;	Desarrollar el plan anual de actividades académicas detallando los objetivos, contenidos y metodologías para los programas de perfeccionamiento.	Desarrollar los contenidos educativos y las estrategias didácticas para el plan anual de actividades académicas.	Realizar investigaciones para identificar tendencias, mejores prácticas y actualizaciones para los contenidos educativos.	C4 Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas.
	Coordinar con las autoridades pertinentes la propuesta del plan anual de actividades académicas para su aprobación y realizar las modificaciones necesarias en base a las revisiones.	Planificar las actividades, tiempos y recursos necesarios para la implementación efectiva del plan anual.	Diseñar materiales didácticos y recursos de enseñanza alineados con los objetivos del plan anual de actividades académicas.	

#### 4.2.2.11 Departamento de Educación Extra-Institucional

Continuando con el análisis funcional se plantea el siguiente Mapa Funcional para el Propósito Clave “Formular el Plan Estratégico del Área Funcional de Educación; formular el Plan Anual de Educación; emitir, diseminar y actualizar la normatividad que regula el Sistema de Educativo de la Marina; planear, dirigir y controlar las actividades de mejoramiento de la calidad educativa y acreditación; asesorar en asuntos educativos de carácter institucional y extrainstitucional; desarrollar las actividades de supervisión académica; y otras que le asigne el Director General de Educación de la Marina”, que corresponde al Departamento de Planeamiento Educativo.

**Tabla 37**

*Departamento de Educación Extraintitucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Organizar, coordinar y supervisar el desarrollo de las actividades educativas establecidas en el Plan Anual de Educación relacionadas al ámbito institucional; efectuar el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas en los Centros Académicos, asegurando	Planifica el desarrollo educativo de acuerdo al plan anual de educación a nivel Extra-Institucional coordinando con las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o	Diseñar y elaborar planes educativos que permitan abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.	Planifica y supervisa el desarrollo educativo de acuerdo con el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.	C1 Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.
				C2 Diseñar y elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.



<p>que se ejecuten de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017); proporcionar asesoramiento a los Centros de Académicos en la ejecución de sus actividades educativas; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de programas académicos institucionales; coordinar con los Agregados Navales a la Embajada del Perú en el extranjero, Agregados Navales acreditados en el Perú e Instituciones u organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación en el ámbito institucional; formular y mantener actualizadas los perfiles del Personal Naval; asesorar a los Centros Académicos en la formulación y/o actualización de las estructuras curriculares; y otras, que le asigne el Director General de la Marina.</p>	<p>eventos académicos requeridos por la Institución; efectuando el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</p>			
<p>Supervisa el desarrollo educativo de acuerdo al plan anual de educación a nivel Extra-Institucional coordinando con las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución; efectuando el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional; coordinar con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación Extra-Institucional; y otras, que le asigne el Director General de Educación de la Marina.</p>	<p>Supervisa el desarrollo educativo de acuerdo al plan anual de educación a nivel Extra-Institucional coordinando con las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución; efectuando el monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos; conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional; coordinar con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales que permitan ejecutar el Plan Anual de Educación Extra-Institucional; y otras, que le asigne el Director General de Educación de la Marina.</p>	<p>Coordinar el trabajo de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y el Personal Naval. Evaluar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</p>	<p>Identifica las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</p> <p>Monitorea las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</p>	<p>C3 Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</p> <p>C4 Conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</p> <p>C5 Evaluar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</p> <p>C6 Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</p> <p>C7 Identificar los acuerdos establecidos con las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</p> <p>C8 Diseñar de un plan de monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</p> <p>C9 Evaluar los resultados del monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</p> <p>C10 Identificar oportunidades de mejora en las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</p> <p>C11 Evaluar y seleccionar el Personal Naval para los cursos</p>

				de Educación Extra-Institucional.
				C12 Evaluar la mejora continua de los procesos de selección del Personal Naval designados a los cursos extrainstitucionales.
				C13 Monitorea las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.
				C14 Evaluar la mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.

A partir de la Matriz Funcional desarrollada para el Propósito Clave, se proponen las siguientes Competencias Funcionales los cargos que conforman en Departamento de Educación Extra-Institucional. A continuación, se detallan las plantillas con el nombre y la definición de la competencia, así como los niveles de comportamiento e indicadores de conducta para cada una de las competencias identificadas en los mapas funcionales del Propósito Clave asociado al Departamento.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C1: Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de analizar las necesidades educativa institucional y del personal naval planeando alternativas de solución.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar y mejorar continuamente las estrategias implementadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar el diagnóstico de las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar los resultados de las estrategias implementadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Analizar las oportunidades de mejora en las estrategias implementadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Ejecutar estrategias de mejora para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias de mejora implementadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Implementar las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un plan de implementación de las estrategias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar los recursos necesarios para la implementación de las estrategias.</li> <li>- Monitorear el desempeño de las estrategias implementadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias implementadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Supervisar la mejora continua de las estrategias implementadas para</li> </ul>

	abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.
<b>Nivel 3: Diseñar estrategias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorizar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Diseñar estrategias relacionadas a las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar los recursos necesarios para la implementación de las estrategias.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Supervisar la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las competencias y habilidades necesarias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Verificar los resultados de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Valorar la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el procedimiento del diagnóstico para detectar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Analiza las estrategias empleadas para solucionar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar los recursos para la implementación de las estrategias.</li> </ul>

C1: La competencia se centra en la habilidad de identificar las necesidades educativas tanto de la Institución como del Personal Naval, con el objetivo de analizarlas y proponer posibles soluciones. Esto implica la capacidad de comprender y abordar las demandas educativas específicas de la institución y del personal militar, así como la capacidad de planificar estrategias adecuadas para resolver dichas necesidades. Desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se alinea con enfoques constructivistas, donde se reconoce la importancia de comprender las necesidades educativas únicas de cada individuo y contexto. Además, se relaciona con la teoría del aprendizaje experiencial, ya que implica identificar y solucionar problemas en un entorno práctico, como es el ámbito educativo de la institución naval. En cuanto al análisis funcional, esta competencia se relaciona con la identificación precisa de las demandas educativas específicas tanto de la institución como del personal naval, y con la habilidad de generar estrategias efectivas para abordar estas necesidades. El análisis funcional considera la relación entre las entradas (necesidades educativas) y las salidas (soluciones planeadas) dentro de un sistema educativo más amplio, asegurando que las estrategias propuestas sean adecuadas y funcionales para satisfacer dichas necesidades.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C2: Diseñar y elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para crear y estructurar el plan anual de educación en el ámbito extrainstitucional, asegurando que responda de manera efectiva a los objetivos educativos y necesidades específicas fuera de la institución.

<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar y mejorar continuamente el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los resultados del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Identificar las oportunidades de mejora en el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Diseñar estrategias de mejora para el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias de mejora implementadas para el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Verificar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar estrategias para elaborar el plan anual de la Institución y del Personal Naval a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Identificar de los recursos necesarios para la implementación del plan anual de la Institución y del Personal Naval a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Evaluar y controlar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Diseñar estrategias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Monitorear la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los resultados de las estrategias empleadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Controlar la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferenciar las necesidades educativas institucionales.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Verificar la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> </ul>

C2: La competencia de "Diseñar y crear el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional" se centra en la capacidad para elaborar un plan educativo anual dirigido a entornos externos a la institución, asegurando su efectividad para lograr objetivos educativos específicos y atender necesidades particulares en contextos fuera de la institución. En términos educativos, esta competencia se alinea con el aprendizaje situado y el socio constructivismo. El aprendizaje situado enfatiza la importancia de aprender en contextos auténticos y relevantes, reflejado en el diseño de un plan educativo que responda a las necesidades específicas de entornos externos. Además, el socio constructivismo destaca el papel activo del individuo en la construcción de su conocimiento, lo que implica adaptar estrategias educativas que se ajusten a las circunstancias y demandas de cada contexto externo. En términos de análisis funcional, esta competencia implica identificar objetivos educativos externos de manera precisa y formular un plan anual coherente y efectivo que pueda lograr esos objetivos. El análisis funcional considera la relación entre los objetivos propuestos y las estrategias de enseñanza planificadas, asegurando que el plan educativo

extrainstitucional sea funcional y responda adecuadamente a las necesidades específicas fuera del entorno habitual de aprendizaje.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C3: Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales, necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de identificar las entidades educativas extrainstitucionales, a fin de facilitar el desarrollo de cursos o eventos académicos requeridos por la institución, asegurando una elección estratégica y alineada con los objetivos educativos.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los objetivos y metas de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Diseñar instrumentos de evaluación para medir el logro de los objetivos y metas de los cursos o eventos académicos.</li> <li>- Aplica los instrumentos de evaluación a los participantes de los cursos o eventos académicos.</li> <li>- Analizar los resultados de la evaluación de los cursos o eventos académicos.</li> <li>- Identificar las fortalezas y debilidades de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Diseñar estrategias para mejorar los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las Entidades Educativas Extra-Institucionales más adecuadas para satisfacer las necesidades educativas identificadas.</li> <li>- Diseñar un plan de trabajo en conjunto con las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Supervisar el desarrollo de los cursos o eventos académicos por parte de las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Evaluar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Diseñar estrategias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las competencias y habilidades necesarias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Diseñar estrategias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar los recursos necesarios para la implementación de las estrategias.</li> <li>- Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para la implementación de las estrategias.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Analizar la capacidad de las Entidades Educativas Extra-Institucionales para satisfacer las necesidades educativas identificadas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las fortalezas y debilidades de las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</li> <li>- Diseñar estrategias para mejorar la formación de las Entidades Educativas Extra-Institucionales, para satisfacer las necesidades educativas identificadas.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias de mejora de las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar las Entidades Educativas Extra-Institucionales que pueden satisfacer las necesidades educativas identificadas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar el proceso de selección de las Entidades Educativas Extra-Institucionales más adecuadas para satisfacer las necesidades educativas identificadas.</li> <li>- Identificar la ejecución de los cursos o eventos académico de las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</li> </ul>

	- Verificar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.
--	---

C3: La competencia de "Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de cursos o eventos académicos requeridos por la Institución" implica la habilidad de identificar y elegir entidades educativas externas que sean relevantes y apropiadas para llevar a cabo cursos o eventos académicos específicos solicitados por la institución. Esta elección estratégica debe estar alineada con los objetivos educativos establecidos. Desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con el enfoque del aprendizaje experiencial y el constructivismo social. El aprendizaje experiencial enfatiza la importancia de aprender mediante la experiencia directa y práctica, sugiriendo que la selección de entidades educativas externas debería proporcionar oportunidades significativas de aprendizaje práctico y aplicado. Por otro lado, el constructivismo social destaca la interacción social en el aprendizaje, lo que implica que las entidades elegidas deben fomentar la colaboración, el intercambio de conocimientos y la interacción entre los participantes. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la identificación precisa de las entidades educativas externas que se ajusten a las necesidades específicas de los cursos o eventos académicos requeridos por la institución. El análisis funcional considera la relación entre las características y capacidades de estas entidades y los objetivos educativos propuestos, asegurando que la elección sea estratégica y coherente con los resultados educativos deseados.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C4:</b> Conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de manejar los procesos de selección del Personal Naval destinado a participar en cursos extrainstitucionales, garantizando una elección adecuada y alineada con las necesidades formativas y los objetivos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Diseñar estrategias para mejorar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las fortalezas y debilidades de los procesos de selección del Personal Naval en los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Diseñar estrategias para mejorar los procesos de selección del Personal Naval en los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Identificar los criterios de selección del Personal Naval en los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias de mejora en los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Evaluar los resultados de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los objetivos y metas de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Diseñar los instrumentos de evaluación de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> </ul>

<b>Educación Extra-Institucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar los instrumentos de evaluación de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Analizar los resultados de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las Entidades Educativas Extra-Institucionales competente en los cursos o eventos académicos.</li> <li>- Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</li> <li>- Identificar los objetivos y metas de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</li> <li>- Evaluar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Identificar las fortalezas y debilidades de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Diseñar estrategias para mejorar el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</li> <li>- Implementar las estrategias de mejora del desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias de mejora del desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Diseñar de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los criterios de selección del Personal Naval que se formará en los cursos de educación Extra-Institucional.</li> <li>- Diseñar los instrumentos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Validar los instrumentos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Implementar los instrumentos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Evaluar los resultados de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar las necesidades educativas del Personal Naval.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Diseñar estrategias para mejorar el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</li> <li>- Implementar las estrategias de mejora del desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</li> </ul>

C4: La competencia de "Conducir los procesos de selección del Personal Naval para cursos de Educación Extra-Institucional" desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con la teoría del aprendizaje situado y la andragogía. El aprendizaje situado destaca la importancia de aprender en contextos auténticos y relevantes, sugiriendo que el personal naval seleccionado para los cursos extrainstitucionales debe enfrentarse a situaciones de aprendizaje que reflejen su entorno laboral y las necesidades específicas de su formación. Además, la andragogía se enfoca en el aprendizaje de adultos, considerando sus características y necesidades particulares, lo que implica una selección que atienda a estas particularidades y fomente un aprendizaje relevante y efectivo. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la identificación precisa de las necesidades de formación del personal naval y la correspondiente elección de participantes para los cursos extrainstitucionales. El análisis funcional considera la relación entre las competencias

requeridas, las características individuales de los participantes y los objetivos institucionales, asegurando una selección que contribuya efectivamente al desarrollo profesional y organizacional.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C5: Evaluar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para analizar de manera constante y sistemática el plan educativo anual en el ámbito extrainstitucional, identificando áreas de mejora y asegurando ajustes necesarios para optimizar su efectividad y alineación con los objetivos educativos.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Ejecutar la autoevaluación institucional, evaluación de políticas, mejora en el currículo y participación de diferentes actores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar fortalezas y debilidades de la institución, para guiar el proceso de mejora continua en la educación extrainstitucional.</li> <li>- Analizar aspectos positivos con sus áreas de mejora.</li> <li>- Contextualizar el currículo a las necesidades de la sociedad y de los estudiantes.</li> <li>- Aplicar la mejora continua en la educación y optimizar la calidad educativa.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Implementar herramientas y modelos para la evaluación institucional y curricular.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el desempeño y la efectividad de los modelos implementados.</li> <li>- Verificar los resultados de la implementación de herramientas y modelos para la evaluación institucional y curricular.</li> <li>- Comparar las competencias de ingreso y egreso de los estudiantes de acuerdo con la formación extrainstitucional.</li> <li>- Recopilar, analizar y utilizar datos provenientes de la evaluación institucional y curricular.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Diseñar el plan de mejora curricular acorde a las necesidades institucionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el grado de involucramiento de los diferentes actores educativos en el proceso de diseño del plan de mejora curricular.</li> <li>- Verificar el desempeño y la efectividad del plan de mejora curricular.</li> <li>- Identificar áreas de mejora y adaptar el plan de estudios a las necesidades cambiantes de los estudiantes y del entorno educativo.</li> <li>- Analizar las necesidades de formación del personal docente y administrativo.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Identificar aspectos que funcionan bien y áreas de mejora, lo que contribuye a la mejora continua de la calidad educativa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la capacidad de los estudiantes en la toma de decisiones y trabajar de manera autónoma.</li> <li>- Identificar los resultados académicos de la formación, capacitación extrainstitucional.</li> <li>- Analizar la participación en proyectos innovadores en la formación extrainstitucional.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar fortalezas y debilidades de la institución, y establecer compromisos para la mejora continua.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la medición del ambiente laboral, la comunicación interna, motivación y la satisfacción de los colaboradores en la formación Extra-Institucionales.</li> <li>- Identificar la evaluación de la capacidad de la institución para adaptarse a los cambios, innovar y enfrentar desafíos.</li> <li>- Analizar la medición de la eficiencia en el uso de recursos y la efectividad en el logro de objetivos.</li> </ul>

C5: La competencia de "Evaluar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional" implica desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con la teoría del aprendizaje basado en la mejora continua y el constructivismo. El aprendizaje basado en la mejora continua enfatiza la importancia de evaluar y ajustar continuamente los procesos educativos para lograr mejoras progresivas. Esto implica que la



evaluación constante del plan educativo anual fuera de la institución debería conducir a ajustes que permitan una educación más efectiva y alineada con los objetivos. Además, desde el constructivismo, se considera que los ajustes en el plan educativo deben fomentar una participación de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje y adaptarse a sus necesidades específicas. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la identificación de áreas de mejora a través de la evaluación detallada del plan educativo anual extrainstitucional. El análisis funcional se centra en la relación entre los componentes del plan, los resultados obtenidos y los objetivos educativos, con el fin de implementar ajustes que optimicen la efectividad del plan.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C6 Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para establecer y gestionar eficazmente la colaboración con entidades educativas externas, asegurando la planificación y ejecución exitosa de cursos o eventos académicos necesarios para la institución.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Motivar a trabajar en entornos de alta presión y adaptarse a cambios y circunstancias imprevistas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptarse a situaciones cambiantes y de responder de manera efectiva a los desafíos y obstáculos que se presentan.</li> <li>- Mantener la motivación y el compromiso con los objetivos y metas, incluso en situaciones difíciles o desafiantes.</li> <li>- Analizar y evaluar situaciones complejas y tomar decisiones informadas y efectivas en función de los objetivos y metas.</li> <li>- Evaluar los cursos en función de los objetivos y metas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Evaluar el éxito de los eventos o cursos, y ajustar estrategias y enfoques según los resultados obtenidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer objetivos específicos y alcanzables para el evento o curso, que sean medibles y alineados con los objetivos de la institución.</li> <li>- Monitorear el progreso de los participantes durante el evento o curso, y compararlo con los objetivos establecidos para asegurar que se estén cumpliendo.</li> <li>- Recopilar datos y comentarios de los participantes, instructores y otras partes interesadas para identificar áreas de éxito y que necesitan mejorar.</li> <li>- Realizar los ajustes necesarios al evento o curso para mejorar su efectividad y satisfacer mejor las necesidades de los participantes.</li> <li>- Compartir los resultados de la evaluación, para demostrar transparencia y responsabilidad en el éxito del evento o curso.</li> <li>- Utilizar los resultados de la evaluación para implementar mejoras en futuros eventos o cursos, asegurando calidad educativa.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Establecer objetivos claros, desarrollar programas de estudio detallados, y monitorear y ajustar los eventos o cursos según sea necesario.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir objetivos claros y alcanzables para el evento o curso, que sean medibles y alineados con los objetivos de la institución.</li> <li>- Demostrar habilidades de organización y planificación para desarrollar programas de estudio detallados y eficientes, incluyendo la distribución de tiempo y recursos para cada actividad.</li> <li>- Comunicar de manera clara y efectiva con los participantes, para garantizar la comprensión y el compromiso en el evento o curso.</li> <li>- Adaptar el programa de estudio en función de las necesidades y objetivos de los participantes.</li> <li>- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para rastrear el progreso de los participantes y garantizar que el evento o curso esté en línea con los objetivos establecidos.</li> <li>- Identificar y resolver problemas de manera efectiva y de manera proactiva,</li> </ul>

	<p>utilizando habilidades de pensamiento crítico y creatividad para encontrar soluciones a situaciones complejas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar mejoras en los resultados de la evaluación para futuros eventos o cursos, garantizando que la institución continúe brindando experiencias de aprendizaje de alta calidad para sus estudiantes.</li> </ul>
<p><b>Nivel 2: Coordinar eventos o cursos, compartiendo recursos, conocimientos, abordando problemas de manera efectiva.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar habilidades de trabajo en equipo para coordinar eventos o cursos, compartir recursos y conocimientos, y abordar problemas de manera efectiva.</li> <li>- Planificar y organizar programas de estudio detallados y eficientes, incluyendo la distribución de tiempo y recursos para cada actividad.</li> <li>- Ajustar el programa de estudio en función de las necesidades y objetivos de los participantes, así como en respuesta a circunstancias imprevistas o cambios en el entorno.</li> <li>- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para averiguar el progreso de los participantes y garantizar la coherencia con los objetivos establecidos.</li> <li>- Adaptarse a situaciones cambiantes y responder de manera efectiva a los desafíos y obstáculos que se presentan.</li> </ul>
<p><b>Nivel 1: Establecer comunicación y relaciones con las entidades educativas extrainstitucionales.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar habilidades de comunicación efectiva para establecer relaciones con las entidades educativas extrainstitucionales.</li> <li>- Coordinar eventos o cursos, abordando problemas de manera efectiva.</li> <li>- Establecer acuerdos y alianzas con las entidades educativas extrainstitucionales.</li> <li>- Identificar políticas y regulaciones educativas relevantes para la institución y las entidades educativas extrainstitucionales.</li> <li>- Establecer relaciones de confianza con las entidades educativas extrainstitucionales para fomentar la colaboración y el apoyo a los programas de formación y capacitación.</li> </ul>

C6: La competencia de "Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de cursos o eventos académicos requeridos por la Institución" implica la desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con el constructivismo social y el enfoque de aprendizaje colaborativo. El constructivismo social enfatiza la importancia del aprendizaje a través de la interacción social y la colaboración. En este caso, coordinar con entidades educativas externas implica trabajar en conjunto para desarrollar cursos o eventos académicos que fomenten la interacción, el intercambio de conocimientos y la colaboración entre la institución y dichas entidades. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de identificar las necesidades específicas de la institución y trabajar con las entidades educativas externas para planificar y ejecutar cursos o eventos que aborden estas necesidades de manera eficiente. El análisis funcional considera la relación entre los recursos, los objetivos académicos y las estrategias necesarias para lograr una colaboración exitosa y la implementación efectiva de los eventos o cursos.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C7: Identifica los acuerdos establecidos con las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para reconocer y entender claramente los compromisos y acuerdos establecidos con entidades extrainstitucionales, asegurando una comprensión precisa para una colaboración efectiva.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Establecer relaciones de colaboración y confianza con las entidades educativas extrainstitucionales para trabajar en equipo y lograr los objetivos y metas establecidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los estándares y regulaciones educativas aplicables a las actividades educativas, para garantizar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</li> <li>- Monitorear y evaluar las actividades educativas desarrolladas por las entidades educativas extrainstitucionales, utilizando herramientas de seguimiento y retroalimentación para asegurar su calidad y efectividad.</li> <li>- Planificar y organizar la mejora en las áreas identificadas como necesarias, asegurando que se implementen estrategias efectivas para abordar las áreas de mejora identificadas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Planificar y organizar acciones de mejora en las áreas de mejora identificadas como necesarias, asegurando que se implementen estrategias efectivas para abordar las áreas de mejora identificadas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las áreas de mejora a través de la evaluación y monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las entidades educativas extrainstitucionales.</li> <li>- Priorizar las áreas de mejora identificadas, estableciendo objetivos claros y metas específicas.</li> <li>- Desarrollar un plan de mejora detallado, que incluye estrategias efectivas para abordar las áreas de mejora identificadas.</li> <li>- Asignar responsabilidades claras y específicas a los diferentes actores educativos involucrados en la implementación del plan de mejora.</li> <li>- Establecer un cronograma detallado para la implementación del plan de mejora, asegurando que se cumplan los plazos establecidos.</li> <li>- Monitorear y evaluar el progreso de la implementación del plan de mejora, utilizando herramientas de seguimiento y retroalimentación para asegurar su calidad y efectividad.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Demostrar el trabajo en equipo con diferentes actores educativos para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderar y dirigir el equipo de trabajo para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias.</li> <li>- Planificar y organizar mejora en las áreas identificadas como necesarias, asegurando que se implementen estrategias efectivas para abordar las áreas de mejora identificadas.</li> <li>- Negociar acuerdos y compromisos con las entidades educativas extrainstitucionales para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Monitorear y evaluar las actividades educativas desarrolladas por las entidades educativas extrainstitucionales, utilizando herramientas de seguimiento y retroalimentación para asegurar su calidad y efectividad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar retroalimentación a las entidades educativas extrainstitucionales sobre el progreso y los resultados de las actividades educativas desarrolladas.</li> <li>- Planificar y organizar mejora en las áreas identificadas como necesarias, asegurando el empleo de estrategias efectivas.</li> <li>- Dirigir el equipo de trabajo para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias.</li> <li>- Evaluar las actividades educativas desarrolladas por las entidades educativas extrainstitucionales, utilizando herramientas de seguimiento y retroalimentación para asegurar su calidad y efectividad.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Establecer relaciones de colaboración y confianza con las entidades educativas extrainstitucionales para trabajar en equipo y lograr los objetivos y metas establecidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las relaciones de comunicación efectivas con las entidades educativas extrainstitucionales.</li> <li>- Monitorear las actividades educativas desarrolladas por las entidades educativas extrainstitucionales.</li> <li>- Dirigir el equipo de trabajo para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias.</li> </ul>

C7: La competencia de "Identificar los acuerdos establecidos con las Entidades Educativas Extra-Institucionales" se centra desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con el aprendizaje colaborativo y la teoría del constructivismo social. El aprendizaje colaborativo destaca la importancia de trabajar en conjunto para alcanzar metas comunes, mientras que el constructivismo social enfatiza la interacción social y la colaboración en el proceso de aprendizaje. En este contexto, la identificación precisa de los acuerdos establecidos con entidades externas es fundamental para asegurar una colaboración efectiva en la consecución de objetivos educativos. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de comprender y desglosar los acuerdos y compromisos establecidos con entidades educativas externas, identificando claramente las responsabilidades y expectativas mutuas. El análisis funcional considera la importancia de clarificar los términos y condiciones de los acuerdos para garantizar una colaboración efectiva y sin conflictos, asegurando así el cumplimiento exitoso de los objetivos educativos.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C8: Diseñar un plan de monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para crear un plan efectivo que permita supervisar las actividades educativas llevadas a cabo por entidades educativas externas a la institución, asegurando un seguimiento riguroso y alineado con los objetivos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la calidad de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales y su impacto en los participantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad de la interacción entre los participantes y los facilitadores de actividades educativas.</li> <li>- Valora el nivel de participación de los participantes en las actividades educativas.</li> <li>- Analiza la calidad de los recursos y materiales utilizados en las actividades educativas.</li> <li>- Adapta las actividades educativas a las necesidades y características de los participantes.</li> <li>- Examina el impacto de las actividades educativas en el desarrollo de habilidades conocimientos de los participantes.</li> <li>- Inspecciona el nivel de satisfacción de los participantes y facilitadores con respecto a la calidad y relevancia de las actividades educativas.</li> <li>- Registra la calidad de las evaluaciones y retroalimentaciones proporcionadas a los participantes para mejorar sus habilidades y conocimientos.</li> <li>- Explora el nivel de colaboración y apoyo entre los diferentes actores involucrados en las actividades educativas, como docentes, facilitadores y responsables institucionales.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Proporcionar retroalimentación a los responsables de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, para mejorar su calidad y eficacia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valora la calidad de la interacción entre los participantes y los facilitadores de actividades educativas.</li> <li>- Contrasta el nivel de participación de los participantes en las actividades educativas.</li> <li>- Evalúa la calidad de los recursos y materiales utilizados en las actividades educativas.</li> <li>- Adapta las actividades educativas a las necesidades y características de los participantes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compara el nivel de satisfacción de los participantes y facilitadores con respecto a la calidad y relevancia de las actividades educativas.</li> <li>- Analiza la calidad de las evaluaciones y retroalimentaciones proporcionadas a los participantes para mejorar sus habilidades y conocimientos.</li> <li>- Examina el nivel de colaboración y apoyo entre los diferentes actores involucrados en las actividades educativas, como docentes, facilitadores y responsables institucionales.</li> </ul>
<p><b>Nivel 3: Asegurar que las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, se ajusten a los objetivos y metas establecidos por la institución.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alinea los objetivos y metas de la institución con los programas y actividades desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</li> <li>- Adapta los recursos, materiales y metodologías utilizados en las actividades educativas a los objetivos y metas establecidos por la institución.</li> <li>- Analiza el adecuado seguimiento y cumplimiento de las políticas, normativas y regulaciones aplicables a las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</li> <li>- Identifica la coherencia entre los objetivos y metas de la institución y las expectativas y necesidades de los participantes en las actividades educativas.</li> </ul>
<p><b>Nivel 2: Identificar fortalezas y debilidades en la implementación de las actividades educativas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos para las actividades educativas.</li> <li>- Verificar la calidad de la planificación y organización de las actividades educativas.</li> <li>- Confrontar el nivel de participación y compromiso de los facilitadores y participantes en las actividades educativas.</li> <li>- Comprobar la calidad de los recursos y materiales utilizados en las actividades educativas.</li> <li>- Contrastar el nivel de satisfacción de los participantes y facilitadores con respecto a la calidad y relevancia de las actividades educativas.</li> <li>- Identifica el impacto de las actividades educativas en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los participantes.</li> </ul>
<p><b>Nivel 1: Identificar áreas de mejora en la planificación y ejecución de las actividades educativas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analiza la calidad de la planificación y organización de las actividades educativas.</li> <li>- Identifica el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos para las actividades educativas.</li> <li>- Valora la calidad de los recursos y materiales utilizados en las actividades educativas.</li> <li>- Analiza la adaptación de las actividades educativas a las necesidades y características de los participantes.</li> <li>- Aprecia el impacto de las actividades educativas en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los participantes.</li> <li>- Examina el nivel de satisfacción de los participantes y facilitadores con respecto a la calidad y relevancia de las actividades educativas.</li> </ul>

C8: La competencia de "Diseñar un plan de monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales" implica desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con el constructivismo y la teoría del aprendizaje situado. El constructivismo enfatiza el aprendizaje activo y participativo, donde los estudiantes construyen su conocimiento a través de experiencias significativas. En este contexto, diseñar un plan de monitoreo efectivo implica crear estrategias que fomenten la participación y el aprendizaje contextualizado de los estudiantes en entornos educativos externos. Por otro lado, el aprendizaje situado resalta la importancia

de aprender en contextos auténticos y relevantes, lo que sugiere que el monitoreo debe adaptarse a las particularidades de las actividades educativas externas para asegurar una supervisión efectiva. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de diseñar un plan detallado que incluya indicadores específicos para evaluar el progreso y la efectividad de las actividades educativas llevadas a cabo por las entidades externas. El análisis funcional se centra en establecer mecanismos de seguimiento que permitan verificar si las actividades están cumpliendo con los objetivos institucionales y si se están desarrollando de manera adecuada y alineada con las expectativas.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C9: Evaluar los resultados del monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de medir e interpretar los resultados obtenidos a través del monitoreo de actividades educativas realizadas por entidades externas, permitiendo una evaluación efectiva de su impacto y alineación con los objetivos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar la calidad de la interacción entre los participantes y los facilitadores de actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica la interacción entre los participantes y los facilitadores en las actividades educativas y tomar notas sobre su comportamiento, comunicación y colaboración.</li> <li>- Realiza entrevistas con los participantes y los facilitadores para obtener información detallada sobre su experiencias y percepciones en la interacción durante las actividades educativas.</li> <li>- Revisa registros de las actividades educativas, como grabaciones de video o transcripciones de conversaciones, para identificar patrones y tendencias en la interacción entre los participantes y los facilitadores.</li> <li>- Analiza los productos y resultados de las actividades educativas para identificar cómo la interacción entre los participantes y los facilitadores ha influido en el desarrollo de habilidades y conocimientos.</li> <li>- Proporciona retroalimentación y oportunidades de autoevaluación a los participantes y los facilitadores sobre su comportamiento y habilidades en la interacción durante las actividades educativas.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Analiza el nivel de participación de los participantes en las actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla rúbricas claras que definan lo que constituye una participación efectiva, para evaluar el desempeño de los participantes en las actividades educativas.</li> <li>- Proporciona retroalimentación y oportunidades de autoevaluación a los participantes sobre su comportamiento y habilidades en la interacción durante las actividades educativas.</li> <li>- Valora los recursos y herramientas para la creatividad y la innovación y la colaboración.</li> <li>- Proporciona retroalimentación y oportunidades de autoevaluación.</li> <li>- Identifica las actividades que fomentaron la creatividad, proyectos, exposiciones y simulaciones.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Identifica el nivel de satisfacción de los participantes y facilitadores con respecto a la calidad y relevancia de las actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar los productos y resultados de las actividades educativas, para determinar si cumplen con los objetivos propuestos y si reflejan una calidad y relevancia aceptable para los participantes y facilitadores.</li> <li>- Monitorear el ambiente educativo y las interacciones entre los participantes y facilitadores.</li> <li>- Identificar el proceso de mejora continua de la calidad y relevancia de las actividades.</li> <li>- Analizar la percepción de la calidad y relevancia de las actividades educativas, así como sobre posibles áreas de mejora y sugerencias para</li> </ul>

	mejorar la experiencia de aprendizaje.
<b>Nivel 2: Diferencia la calidad de las evaluaciones y retroalimentaciones proporcionadas a los participantes para mejorar sus habilidades y conocimientos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplear indicadores de conducta como la claridad y relevancia de los objetivos de aprendizaje, la calidad y frecuencia de la retroalimentación.</li> <li>- Evaluar los métodos de evaluación, la participación de los participantes en el proceso de evaluación.</li> <li>- Utilizar criterios claros y consistentes en la evaluación.</li> <li>- Valorar diferentes habilidades y conocimientos de los participantes.</li> <li>- Identifica la participación de los participantes en el proceso de evaluación.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identifica el nivel de colaboración y apoyo entre los diferentes actores involucrados en las actividades educativas, como docentes, facilitadores y responsables institucionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica la colaboración y apoyo mutuo de los docentes, facilitadores y responsables institucionales.</li> <li>- Interacciona de forma abierta y honesta, expresando sus opiniones y preocupaciones de manera clara y sincera.</li> <li>- Analiza la participación en la toma de decisiones, aportando ideas y criterios constructivos para mejorar los procesos y resultados educativos.</li> </ul>

C9: La competencia de "Evaluar los resultados del monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales" implica desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con el enfoque del constructivismo y la evaluación educativa. El constructivismo destaca la importancia del aprendizaje activo y significativo, lo que implica que la evaluación de resultados debe considerar cómo los participantes han construido su conocimiento a partir de las actividades educativas externas. Además, la evaluación educativa se centra en analizar el impacto de las actividades en el logro de los objetivos educativos establecidos, asegurando que se hayan cumplido y contribuido al aprendizaje y desarrollo de los participantes. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de analizar los datos recolectados durante el monitoreo de actividades educativas externas para evaluar el impacto y la efectividad de dichas actividades. El análisis funcional se centra en identificar si los resultados obtenidos están alineados con los objetivos institucionales, evaluando la calidad, eficacia y relevancia de las actividades en relación con los estándares y expectativas establecidas.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C10: Identificar de oportunidades de mejora en las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de realizar el diagnóstico e identificar mejoras en las actividades educativas llevadas a cabo por entidades extrainstitucionales, contribuyendo a optimizar la calidad y alineación con los objetivos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Promover una cultura de innovación y creatividad, buscando nuevas formas de enseñar y aprender para</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la creatividad y la innovación a los docentes, facilitadores y responsables institucionales.</li> <li>- Analizar la participación en la toma de decisiones, aportando ideas y criterios constructivos para mejorar los procesos y resultados educativos.</li> </ul>

<b>mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la promoción de una cultura de innovación y creatividad, buscando nuevas formas de enseñar y aprender para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.</li> <li>- Examina los conflictos de manera constructiva, buscando soluciones que beneficien a todos los involucrados y mantengan el bienestar de la institución.</li> <li>- Demostrar adaptabilidad y capacidad de trabajo en equipo, ajustándose a las necesidades y cambios en el entorno educativo.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Valorar las contribuciones de los actores involucrados, fomentando un ambiente de apoyo y colaboración.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expresar sus opiniones y preocupaciones docentes, facilitadores y responsables de manera clara y sincera.</li> <li>- Analizar la participación de docentes, facilitadores y responsables en la toma de decisiones.</li> <li>- Identificar el compromiso de los actores involucrados con los objetivos y valores de la institución.</li> <li>- Verificar la capacidad de trabajo en equipo, ajustándose a las necesidades y cambios en el entorno educativo.</li> <li>- Medir la colaboración y el apoyo en el ámbito educativo, proporcionando información valiosa para mejorar la calidad de las actividades educativas y el bienestar de los estudiantes.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Demostrar adaptabilidad y capacidad de trabajo en equipo, ajustándose a las necesidades y cambios en el entorno educativo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolver los incidentes que puedan surgir en el desarrollo del trabajo, en el marco de sus funciones y responsabilidades.</li> <li>- Identificar cambios que implican nuevos procedimientos o situaciones en el entorno educativo.</li> <li>- Analizar la modificación de conducta cuando reciben orientación de sus superiores jerárquicos o compañeros o compañeras, ajustándose a las nuevas expectativas y responsabilidades.</li> <li>- Se autoevalúan, reflexionando sobre su desempeño en el trabajo en equipo y buscando oportunidades de mejora.</li> </ul>
<b>Nivel 2: Aprecia a los actores involucrados en las actividades educativas, como docentes, facilitadores y responsables institucionales, tratan mutuamente con respeto y consideración, valorando las opiniones y contribuciones de cada uno.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes actores involucrados en las actividades educativas.</li> <li>- Valorar las contribuciones de cada uno de los actores involucrados en las actividades educativas, fomentando un ambiente de apoyo y colaboración.</li> <li>- Fomentar la adaptabilidad y la flexibilidad entre los diferentes actores involucrados en las actividades educativas.</li> <li>- Ejecutar la autoevaluación y la coevaluación entre los diferentes actores involucrados en las actividades educativas.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar recursos, conocimientos y experiencias para mejorar la calidad de las actividades educativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar un ambiente de apoyo y colaboración en los docentes, facilitadores y responsables.</li> <li>- Analizar los recursos y conocimientos para mejorar la calidad de las actividades educativas.</li> <li>- Identificar la participación activamente en la toma de decisiones, aportando ideas y criterios constructivos para mejorar los procesos y resultados educativos.</li> <li>- Valorar los recursos, conocimientos y experiencias para mejorar la calidad de las actividades educativas.</li> </ul>

C10: La competencia de "Identificar oportunidades de mejora en las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales" implica desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con la teoría del mejoramiento continuo y el enfoque constructivista. El enfoque del mejoramiento continuo enfatiza la importancia de identificar constantemente áreas de mejora y realizar ajustes para optimizar procesos y resultados. En este contexto, identificar oportunidades de mejora en



actividades educativas externas implica adoptar un enfoque proactivo para identificar áreas que podrían ser fortalecidas o modificadas para mejorar la calidad del aprendizaje. Además, desde el constructivismo, se considera que esta identificación de mejoras debe permitir una adaptación de las actividades para favorecer la construcción activa del conocimiento por parte de los estudiantes. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de realizar un análisis exhaustivo de las actividades educativas externas, identificando áreas específicas que podrían beneficiarse de ajustes o mejoras. Este análisis funcional considera la relación entre los resultados obtenidos, los objetivos establecidos y las estrategias implementadas, con el propósito de optimizar el aprendizaje y la alineación con los objetivos institucionales.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C11: Evaluar y seleccionar el Personal Naval para los cursos de Educación Extra-Institucional.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de analizar y escoger adecuadamente al Personal Naval que participará en cursos de educación fuera de la institución, asegurando una selección acorde con las necesidades y objetivos educativos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar las competencias y habilidades del personal naval para determinar su idoneidad para los cursos de educación extrainstitucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las competencias y habilidades requeridas para los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Establecer criterios y procesos de evaluación que permitan evaluar las competencias y habilidades del personal naval de manera efectiva y equitativa.</li> <li>- Analizar y considerar las evaluaciones realizadas para determinar la idoneidad del personal naval para los cursos de educación extrainstitucional.</li> <li>- Proporcionar retroalimentación y apoyo al personal naval para fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de los cursos de educación extrainstitucional.</li> <li>- Monitorear y seguir el progreso del personal naval en los cursos de educación extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Evaluar y validar los resultados de los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa, para garantizar la calidad y relevancia de la formación proporcionada.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios y procesos de evaluación que permitan evaluar continuamente el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional.</li> <li>- Recopilar y analizar datos sobre la efectividad y eficiencia de los cursos de educación extrainstitucional, identificando áreas de mejora y oportunidades para optimizar el proceso.</li> <li>- Implementar mejoras y ajustes en el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional, calculando en los resultados de la evaluación y retroalimentación.</li> <li>- Comunicar y compartir los resultados de la evaluación y retroalimentación con los diferentes actores de la comunidad educativa, incluyendo al personal naval y los participantes de los cursos.</li> </ul>

<p><b>Nivel 3: Seleccionar el personal naval adecuado para los cursos de educación extrainstitucional, teniendo en cuenta las necesidades de la institución y las oportunidades de desarrollo profesional.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades de formación y capacitación del personal naval, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Establecer criterios y procesos de selección que permitan distinguir al personal naval adecuado para los cursos de educación extrainstitucional, teniendo en cuenta las necesidades de la institución y las oportunidades de desarrollo profesional.</li> <li>- Evaluar las competencias y habilidades del personal naval para determinar su idoneidad para los cursos de educación extrainstitucional.</li> <li>- Seleccionar al personal naval adecuado para los cursos de educación extrainstitucional, teniendo en cuenta las necesidades de la institución y las oportunidades de desarrollo profesional.</li> <li>- Coordinar y dirigir la ejecución de los cursos de educación extrainstitucional, involucrando a los diferentes actores y áreas del sistema educativo.</li> <li>- Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</li> </ul>
<p><b>Nivel 2: Coordinar y dirigir la ejecución de los cursos de educación extrainstitucional, involucrando a los diferentes actores y áreas del sistema educativo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y organizar los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Coordinar la atención a la diversidad de los participantes de los cursos de educación extrainstitucional, garantizando que se respetan sus derechos y necesidades.</li> <li>- Supervisar y monitorear el progreso de los cursos de educación extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de ejecución de los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</li> <li>- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre diferentes actores y áreas del sistema educativo, incluyendo la implicación de entidades educativas extrainstitucionales.</li> <li>- Establecer canales de comunicación efectivos entre los miembros educativos, centrándose en el seguimiento y rendimiento académico de los estudiantes.</li> </ul>
<p><b>Nivel 1: Identificar las necesidades de formación y capacitación del personal naval, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las áreas de formación y capacitación necesarias para el personal naval, en función de sus roles y responsabilidades.</li> <li>- Establecer criterios y procesos de identificación de las necesidades de formación y capacitación del personal naval, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Analizar y evaluar las competencias y habilidades del personal naval actual y futuro, identificando áreas de mejora y oportunidades para fortalecer sus capacidades.</li> <li>- Proponer y desarrollar planes de formación y capacitación adecuados para el personal naval, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Monitorear el progreso de los programas de formación y capacitación del personal naval, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de identificación y atención de las necesidades de formación y capacitación del personal naval, en función de las necesidades de la institución y las oportunidades de desarrollo profesional.</li> </ul>

C11: La competencia de "Evaluar y seleccionar el Personal Naval para los cursos de Educación Extra-Institucional" implica desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con la teoría del aprendizaje contextualizado y la andragogía. El

aprendizaje contextualizado destaca la importancia de aprender en contextos relevantes y reales. En este caso, evaluar y seleccionar al personal naval para cursos externos implica considerar cómo esos cursos se alinean con las necesidades específicas del entorno laboral y cómo pueden contribuir al desarrollo profesional de los participantes. Además, la andragogía se enfoca en el aprendizaje de adultos, reconociendo sus características y necesidades particulares de aprendizaje. Esto sugiere que la selección del personal debe tener en cuenta estas particularidades y fomentar un aprendizaje relevante y efectivo para los militares. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de evaluar las competencias y habilidades necesarias para participar en los cursos extrainstitucionales. El análisis funcional considera la relación entre las habilidades requeridas, las necesidades específicas de formación y los objetivos educativos institucionales, para realizar una selección que contribuya efectivamente al desarrollo profesional y organizacional del personal militar.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C12: Evaluar la mejora continua de los procesos de selección del Personal Naval designados a los cursos extrainstitucionales.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad para examinar de manera constante y mejorar los procedimientos de selección del Personal Naval destinado a cursos fuera de la institución, garantizando una optimización continua y alineación con los estándares educativos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer planes de formación y capacitación adecuados para el personal naval, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Monitorear y evaluar el progreso del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Proporcionar retroalimentación y apoyo al personal naval para mejorar su desempeño y fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de formación y capacitación.</li> <li>- Identificar las necesidades de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Proporcionar retroalimentación y apoyo al personal naval para mejorar su desempeño y fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de formación y capacitación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las áreas de competencia y habilidad necesarias para el personal naval en función de sus roles y responsabilidades.</li> <li>- Analizar y evaluar las competencias y habilidades del personal naval en relación con las necesidades de formación y capacitación.</li> <li>- Proporcionar retroalimentación y apoyo al personal naval para mejorar su desempeño y fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de formación y capacitación.</li> <li>- Establecer planes de formación y capacitación adecuados para el personal naval, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Monitorear el progreso del personal naval durante los cursos de educación</li> </ul>

	<p>extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar continuamente el proceso de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</li> </ul>
<p><b>Nivel 3: Monitorear y evaluar continuamente el desempeño del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios y procesos de evaluación del desempeño del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Monitorear el desempeño del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Proporcionar retroalimentación y apoyo al personal naval para mejorar su desempeño y fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de formación y capacitación.</li> </ul>
<p><b>Nivel 2: Establecer criterios y procesos de evaluación del desempeño del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proponer criterios y procesos de evaluación del desempeño del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Proporciona retroalimentación y apoyo al personal naval para mejorar su desempeño y fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de formación y capacitación.</li> <li>- Evaluar el proceso de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</li> <li>- Comunica y comparte los resultados de la evaluación y retroalimentación con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> </ul>
<p><b>Nivel 1: Identificar y abordar las necesidades de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Analizar el proceso de formación y capacitación del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</li> <li>- Compartir los resultados de la evaluación y retroalimentación con los diferentes actores de la comunidad educativa, incluyendo al personal naval y los participantes de los cursos.</li> </ul>

C12: La competencia de "Evaluar la mejora continua de los procesos de selección del Personal Naval designados a los cursos extrainstitucionales", relaciona con la teoría del mejoramiento continuo y la evaluación auténtica. El enfoque del mejoramiento continuo enfatiza la importancia de identificar constantemente áreas de mejora y realizar ajustes para optimizar procesos y resultados. En este contexto, evaluar y mejorar los procedimientos de selección implica adoptar un enfoque proactivo para identificar oportunidades de mejora en la selección del personal militar, asegurando que estos procesos se ajusten a las necesidades cambiantes y a los estándares educativos. Además, la evaluación auténtica se enfoca en evaluar el aprendizaje en contextos reales y significativos. En este caso, la mejora continua de los procesos de selección debe considerar cómo estos procesos impactan directamente en la preparación y experiencia del personal naval en cursos extrainstitucionales. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de identificar áreas de mejora en los procedimientos de selección mediante un análisis detallado de los resultados

obtenidos, la eficacia de las estrategias utilizadas y su alineación con los estándares educativos. Este análisis funcional busca garantizar que los procedimientos de selección se adapten dinámicamente para cumplir con las demandas cambiantes y las necesidades de formación del personal naval.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C13: Monitorear las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad en orientar, acompañar y evaluar las actividades educativas extrainstitucionales para asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos, garantizando alineación con los objetivos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Supervisar y monitorear las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, asegurando que se cumplan los objetivos y requisitos establecidos en los acuerdos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisar y monitorear las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, asegurando que se cumplan los objetivos y requisitos establecidos en los acuerdos.</li> <li>- Analizar los resultados de las actividades educativas, identificando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Comunicar a los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales para abordar cualquier problema o inconveniente que pueda afectar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Documentar y registrar las acciones y decisiones tomadas en el proceso de supervisión y monitoreo de las actividades educativas, con el objetivo de demostrar la transparencia y responsabilidad en el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</li> <li>- Participar en reuniones y foros de discusión con representantes de las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Evaluar y analizar los resultados de las actividades educativas, identificando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los resultados de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, identificando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Evaluar el impacto de las actividades educativas en el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos, utilizando indicadores de desempeño y resultados.</li> <li>- Participar en reuniones y foros de discusión con representantes de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Comunicar y colaborar con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales para abordar cualquier problema o inconveniente que pueda afectar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer canales de comunicación efectivos y seguros con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales, facilitando la interacción y el intercambio de información.</li> <li>- Participar en reuniones y foros de discusión con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales para abordar problemas o inconvenientes que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Colaborar con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales en la búsqueda de soluciones a problemas o inconvenientes identificados, utilizando enfoques de gestión y resolución de conflictos adecuados.</li> <li>- Mantener un registro y documentación de las comunicaciones y colaboraciones con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales, incluyendo las conversaciones, correos electrónicos y reuniones.</li> <li>- Proporcionar información clara y actualizada a los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales sobre el progreso y el</li> </ul>

	<p>cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos, facilitando la toma de decisiones y la implementación de acciones correctivas.</p>
<p><b>Nivel 2: Documentar y registrar las acciones y decisiones tomadas en el proceso de monitoreo y seguimiento de las actividades educativas, con el objetivo de demostrar la transparencia y responsabilidad en el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener registros y documentación detallada de las acciones y decisiones tomadas en el proceso de monitoreo y seguimiento de las actividades educativas, incluyendo las reuniones, conversaciones y correos electrónicos.</li> <li>- Utilizar herramientas de registro y documentación adecuadas para facilitar la recolección, organización y análisis de información relevante sobre las actividades educativas.</li> <li>- Proporcionar acceso y transparencia a la información documentada, permitiendo que los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos puedan revisar y verificar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Actualizar la documentación y registros relacionados con las actividades educativas, garantizando que los datos e información sean consistentes y relevantes.</li> <li>- Comunicar de manera efectiva y oportuna con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos, proporcionando información detallada y actualizada sobre el progreso y el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> </ul>
<p><b>Nivel 1: Participar en reuniones y foros de discusión con representantes de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos, con el objetivo de compartir información, experiencias y conocimientos relevantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar activamente en reuniones y foros de discusión con representantes de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos.</li> <li>- Escuchar y considerar las opiniones y perspectivas de los representantes de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer soluciones efectivas.</li> <li>- Identificar y proponer soluciones efectivas a los problemas y desafíos que puedan surgir en el proceso de implementación de los acuerdos, utilizando enfoques de gestión y resolución de conflictos adecuados.</li> <li>- Documentar y registrar las discusiones, decisiones y acuerdos tomados en las reuniones y foros de discusión, con el objetivo de demostrar la transparencia y responsabilidad en el cumplimiento de los acuerdos establecido.</li> </ul>

C13: La competencia de "Monitorear las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos" implica desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con el aprendizaje situado y la teoría del control de calidad educativa. El aprendizaje situado destaca la importancia de aprender en contextos auténticos y relevantes, y en este caso, monitorear las actividades externas implica asegurar que el aprendizaje tenga lugar en situaciones reales y alineadas con las necesidades de la institución. Por otro lado, la teoría del control de calidad educativa enfatiza la supervisión y el seguimiento continuo para garantizar que los procesos educativos cumplan con los estándares establecidos. En este sentido, monitorear las actividades externas busca asegurar la calidad y el cumplimiento de los acuerdos establecidos. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de realizar un seguimiento detallado de las actividades educativas externas,

evaluando su progreso y eficacia en relación con los acuerdos pactados y los objetivos institucionales. El análisis funcional busca identificar posibles desviaciones o áreas de mejora en el desarrollo de estas actividades para ajustarlas y garantizar su alineación con los objetivos establecidos.

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C14: Evaluar la mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	Capacidad de planificar, organizar la mejora continua de coordinación con Agregados de Defensa y Navales en embajadas del Perú, así como con instituciones y organismos Extra-Institucionales, asegurando una colaboración eficiente y alineada con los objetivos institucionales.
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5: Monitorear y evaluar los esfuerzos y progreso en la implementación de soluciones y mejoras propuestas para garantizar un enfoque continuo y adaptativo en la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer marcos y criterios de evaluación para medir el progreso y el impacto de las soluciones y mejoras implementadas en la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Identificar datos relevantes sobre el progreso y el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos en la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Comparar enfoques y soluciones propuestas para garantizar un enfoque continuo y adaptativo en la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Comunicar de manera efectiva y oportuna con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> </ul>
<b>Nivel 4: Documentar y registrar las discusiones, decisiones y acuerdos tomados en el proceso de evaluación y mejora continua de la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales, con el objetivo de demostrar la transparencia y responsabilidad en el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener los registros detallados y actualizados de las discusiones, decisiones y acuerdos tomados en el proceso de evaluación y mejora continua de la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Facilitar el acceso y transparencia en los registros y documentos relacionados con la evaluación y mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales de la Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Monitorear los esfuerzos y progreso en la implementación de soluciones y mejoras propuestas para garantizar un enfoque continuo y adaptativo en la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Registrar las discusiones, decisiones y acuerdos tomados en el proceso de monitoreo y evaluación de los esfuerzos y progreso en la implementación de soluciones y mejoras propuestas.</li> </ul>
<b>Nivel 3: Comunicar de manera efectiva y oportuna con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales, proporcionando información detallada y actualizada sobre el progreso y el</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar tecnologías de comunicación y colaboración adecuadas para facilitar la interacción y el intercambio de información con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Establecer marcos y criterios de comunicación claros y transparentes para garantizar una comunicación efectiva y oportuna con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Comunicar de forma asertiva con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales,</li> </ul>

<b>cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</b>	sobre el progreso y el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.
<b>Nivel 2: Proponer soluciones efectivas para mejorar la colaboración y coordinación en función de los objetivos y requisitos del Plan Anual de Educación Extra-Institucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar áreas de mejora y oportunidades de colaboración en el Plan Anual de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Proponer soluciones innovadoras y sostenibles para enfrentar desafíos y oportunidades en el Plan Anual de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Facilitar la implementación de las soluciones propuestas, colaborando con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> </ul>
<b>Nivel 1: Identificar áreas de mejora en la colaboración y coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar las actividades educativas y programas de colaboración en busca de áreas de mejora, identificando posibles oportunidades para fortalecer la colaboración y coordinación entre las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</li> <li>- Establecer marcos y criterios de evaluación claros y transparentes para identificar áreas de mejora en la colaboración y coordinación en función de los objetivos y requisitos del Plan Anual de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Proponer soluciones efectivas para mejorar la colaboración y coordinación en función de los objetivos y requisitos del Plan Anual de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Facilitar la implementación de las soluciones propuestas, colaborando con los responsables de las Entidades Educativas Extra-Institucionales.</li> </ul>

C14: La competencia de "Evaluar la mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales" desde la perspectiva de la teoría educativa, esta competencia se relaciona con el aprendizaje colaborativo y la teoría de la comunicación educativa. El aprendizaje colaborativo destaca la importancia de trabajar en conjunto para alcanzar metas comunes, mientras que la teoría de la comunicación educativa enfatiza la importancia de establecer canales de comunicación efectivos para lograr una comprensión mutua. En este contexto, evaluar la mejora continua en la coordinación implica promover un ambiente colaborativo y una comunicación eficiente entre la institución y los organismos externos, facilitando así la consecución de objetivos compartidos. En términos de análisis funcional, esta competencia implica la capacidad de analizar los procesos de coordinación existentes, identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para optimizar la colaboración con los Agregados de Defensa y Navales en embajadas del Perú, así como con otras instituciones externas. El análisis funcional busca mejorar la eficiencia y efectividad de la coordinación, asegurando que esté alineada con los objetivos institucionales y pueda adaptarse a las necesidades cambiantes.



#### 4.2.2.12 Jefe del Departamento de Educación Extrainstitucional

Continuando con el análisis funcional, se plantea los siguientes Mapas Funcionales (MF) para los Propósitos Claves (PC) "Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las actividades del Departamento de Educación Extra-Institucional", "Coordinar y supervisar las actividades académicas ejecutadas por las diferentes entidades educativas del país y del extranjero encargadas del desarrollo de los cursos Extra-Institucionales", "Proponer al Director General de Educación de la Marina los cambios pertinentes que sean necesarios efectuar al Plan Anual de Educación en el área extra-Institucional, de acuerdo a las condiciones que se presenten", "Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos Extra-Institucionales tanto en el país como en el extranjero" y "Organizar y coordinar las actividades del Plan Anual de Educación en lo concerniente a Educación Extra-Institucional, a fin de que se desarrollen de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Sistema de Educación de la Marina de Guerra del Perú, RESIMAR-13017"; que corresponden al Jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional.

**Tabla 38**

*Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las actividades del Departamento de Educación Extra-Institucional.	Establecer objetivos a largo plazo y diseñar estrategias para el desarrollo y crecimiento del Departamento de Educación Extra-Institucional.	Diseñar y estructurar programas educativos específicos para las actividades extrainstitucionales alineados con los objetivos establecidos.	Realizar investigaciones para identificar necesidades educativas y tendencias que permitan estructurar programas innovadores y pertinentes.	C1 Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval. C8 Diseñar de un plan de monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.
	Supervisar las actividades diarias del departamento para asegurar su correcto funcionamiento.	Evaluar periódicamente el progreso y la efectividad de los programas, ajustando estrategias según los resultados.	Crear planes de estudio y estructuras pedagógicas adaptadas a las características y objetivos de las actividades extrainstitucionales.	C14 Evaluar la mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.

**Tabla 39**

*Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Coordinar y supervisar las actividades académicas ejecutadas por las diferentes	Establecer relaciones efectivas con entidades educativas nacionales e internacionales	Organizar criterios de calidad y realizar evaluaciones para asegurar	Identificar materiales didácticos y recursos educativos para apoyar a	C3 Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para

entidades educativas del país y del extranjero encargadas del desarrollo de los cursos Extra-Institucionales.	para el desarrollo conjunto de actividades académicas.	el cumplimiento de los estándares educativos establecidos.	las entidades educativas en la mejora continua de sus programas.	el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.
				C13 Monitorear las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.
	Realizar el seguimiento y control de las actividades académicas para garantizar la calidad y coherencia con los estándares establecidos.	Brindar asistencia y formación a las entidades educativas para mejorar sus procesos académicos y metodologías.	Proporcionar orientación y asesoramiento técnico en métodos pedagógicos y enfoques educativos innovadores.	C6 Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.

**Tabla 40**

*Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Proponer al director general de Educación de la Marina los cambios pertinentes que sean necesarios efectuar al Plan Anual de Educación en el área extra-Institucional, de acuerdo con las condiciones que se presenten.	Evaluar constantemente las condiciones y tendencias educativas para identificar necesidades y oportunidades de mejora en el Plan Anual de Educación Extra-Institucional.	Estudiar y evaluar las tendencias actuales en educación, tanto nacional como internacionalmente, para identificar cambios o innovaciones relevantes.	Realizar investigaciones constantes sobre metodologías, tecnologías y tendencias educativas emergentes.	C2 Diseñar y elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional  C3 Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.
	Formular propuestas detalladas al director general de Educación para modificar el Plan Anual de Educación, de acuerdo con los análisis realizados.	Analizar y valorar los resultados obtenidos del Plan Anual de Educación Extra-Institucional para identificar áreas de mejora.	Evaluar las mejores prácticas educativas aplicadas en otros contextos para su posible implementación en el Plan Anual de Educación Extra-Institucional.	C12 Evaluar la mejora continua de los procesos de selección del Personal Naval designados a los cursos extrainstitucionales

**Tabla 41**

*Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Conducir y controlar los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos Extra-Institucionales tanto en el país como en el extranjero.	Desarrollar estrategias y planes para la selección del Personal Naval para los cursos Extra-Institucionales, considerando los requisitos específicos y las necesidades de formación.	Elaborar perfiles detallados de los candidatos, considerando las competencias necesarias para el éxito en los cursos Extra-Institucionales.	Identificar los criterios y requisitos específicos para la participación en los cursos Extra-Institucionales.	C4 Conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.  C10 Identificar oportunidades de mejora en las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.
	Supervisar y dirigir los procedimientos administrativos y logísticos necesarios para la ejecución de	Desarrollar métodos y herramientas de evaluación para seleccionar al Personal	Establecer las competencias y habilidades esenciales que se deben evaluar en los	C11 Evaluar y seleccionar el Personal Naval para los cursos de Educación Extra-Institucional.

	los procesos de selección del Personal Naval.	Naval más idóneo para los programas educativos.	candidatos para asegurar su éxito en la formación.	
--	---	---	--	--

**Tabla 42**

*Mapa funcional PC1 del jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional.*

Propósito Clave	Función Clave	Funciones Principales (Competencia General)	Funciones Básicas (Unidad de Competencia)	Sub-funciones (Elemento de Competencia)
Organizar y coordinar las actividades del Plan Anual de Educación en lo concerniente a Educación Extra-Institucional, a fin de que se desarrollen de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Sistema de Educación de la Marina de Guerra del Perú, RESIMAR-13017.	Supervisar y dirigir la implementación del Plan Anual de Educación para la Educación Extra-Institucional, garantizando la alineación con el Reglamento del Sistema de Educación de la Marina (RESIMAR-13017).	Diseñar estrategias y planes detallados para la implementación del Plan Anual de Educación Extra-Institucional en concordancia con el RESIMAR-13017.	Identificar las necesidades específicas y los requisitos exigidos por el RESIMAR-13017 para la Educación Extra-Institucional.	C7 Identificar los acuerdos establecidos con las Entidades Educativas Extra-Institucionales.
	Administrar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades, incluyendo personal, instalaciones y materiales educativos para la Educación Extra-Institucional.	Monitorear el progreso y la ejecución de los programas educativos Extra-Institucionales, asegurando su cumplimiento según lo establecido en el reglamento.	Establecer cronogramas detallados y calendarios para la implementación de actividades educativas, considerando plazos y recursos disponibles.	C9 Evaluar los resultados del monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.

**4.3. Objetivo 3:** Determinar las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

#### 4.3.1 Departamento De Planeamiento Educativo

N°	COMPETENCIAS	JEFE DPTO. DE PLANEAMIENTO EDUCATIVO	JEFE DE DIVISIÓN DE PLANEAMIENTO	JEFE DE DIVISIÓN DE ASUNTOS EDUCATIVOS Y NORMATIVIDAD	JEFE DE DIVISIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA
		NIVELES DE INDICADORES DE COMPORTAMIENTO			
1	Evaluar el marco regulatorio y las políticas gubernamentales que puedan influir en el sistema educativo de la Marina.	4	--	--	--
2	Establecer los estándares de calidad que se esperan de los recursos humanos y los objetivos de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.	4	--	--	3
3	Diseña los planes educativos de mediano y corto plazo.	4	3	--	--
4	Controla y realiza mejoras en los planes educativos.	5	3	3	--

5	Establecer la naturaleza jurídica, competencias, funciones y la estructura orgánica básica de la Marina de Guerra del Perú.	3	--	--	--
6	Participa activamente en la elaboración e implementación de proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.	4	2	2	3
7	Supervisar las actividades educativas, incluyendo la gestión de recursos, la colaboración con otras instituciones y la implementación de políticas y procedimientos.	3	--	--	--
8	Evaluar actividades académicas institucional y extrainstitucional.	--	--	--	--
9	Identificar actividades de supervisión académica en los programas académicos.	3	--	2	--

**Tabla 43**

*Presentación de datos obtenidos del Departamento de Planeamiento Educativo.*

<b>Observación</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Documentos</b>
Se plantearon 9 competencias.	<b>Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo:</b> Salinas	Ley Universitaria de Perú, Ley N° 30220.
La normatividad vigente de Diredumar se relaciona directamente con el sistema educativo y el Ministerio de Defensa.	(2023) se consideró de acuerdo con la metodología del análisis funcional fueron consideradas 8 competencias de 9 planteadas.	Ley 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior Ley N.° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
A nivel global la terminología y la gestión educativa basado en documentos de gestión se caracterizan por su homogeneidad.	<b>Jefe de la División de Planeamiento:</b> Poblet (2023) recomendó y reemplazo 3 competencias relacionado a su puesto.  <b>Jefe de la División de Calidad educativa:</b> Mesías (2023) plantea 2 recomendaciones asimismo se validaron.  <b>Jefe de la División de Asuntos Educativos y normatividad:</b> Mesías (2023) plantea 2 recomendaciones, asimismo se validaron 3 competencias.	Directiva DIPERMAR N° 33-2021 “Directiva para la gestión de recursos humanos por competencias transversales del personal de la Marina de Guerra del Perú”. Reglamento Orgánico de la Dirección General de Educación de la Marina (RODIGEM-12033). RESIEMAR-13017.

**- Interpretación:**

El Departamento de Planeamiento educativo tiene el propósito clave “Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del Departamento de Planeamiento Educativo, para el cumplimiento de sus funciones”, “Conducir y controlar el proceso de planeamiento y programación de las actividades educativas de la institución” y “Dirigir la formulación del Plan Estratégico del Área Funcional de Educación y someterlo a la aprobación del Director General de Educación de la Marina”, que corresponden al Jefe del Departamento de Planeamiento Educativo.

Los planes educativos y el plan anual de educación están estrechamente relacionados, ya que los planes educativos deben estar alineados con los objetivos del plan anual de educación. Para alinear los planes educativos con los objetivos del plan anual de educación, es importante comprender los objetivos, identificar los objetivos específicos del plan educativo, diseñar planes educativos que integren los objetivos del plan anual de educación, evaluar el progreso y realizar ajustes en los planes educativos. El plan educativo es un documento más amplio que establece los lineamientos y estrategias a largo plazo, mientras que el plan anual universitario es un documento más específico que establece las metas y actividades a corto plazo para un año académico en particular. Ambos planes son complementarios y deben estar alineados para garantizar el logro de los objetivos a largo plazo y a corto plazo (Universidad de Colima, 2019).

Miranda et al. (2015) en su artículo su propósito fue describir las ocupaciones generales realizadas por los expertos del monitoreo y la evaluación (ME) y presentar perfiles de competencia apropiados. Para lograr esto, utilizaron un enfoque bibliográfico que incluía fuentes primarias y secundarias relevantes. Concluyendo se describe el estado de competencia de los profesionales que desempeñan estas funciones requiere un seguimiento y evaluación continuos. Este perfil es importante en el proceso de administración de los empleados, en la formación, planificación y suministro de personal (reclutamiento y selección), organización del trabajo (inclusión, planificación del trabajo, evaluación del desempeño), desarrollo (capacitación) educación, capacitación, especialización y compensación (planes de incentivos basados en el desempeño).

Según la Comandancia General de la Marina (2020) La MGP ha identificado la importancia del desarrollo del personal naval en el marco de "recursos humanos" planificado a largo plazo, afirmando que uno de sus objetivos es contar con personal naval competente, con capacidad de liderazgo, valores éticos y cultura de investigación y desarrollo. La disciplina, la lealtad, motivación, el respeto, cumplimiento de la ley y la constitución son elementos esenciales. También destaca la importancia de disponer con reservas para satisfacer las necesidades de los recursos o capital humano, por lo tanto, las competencias se relacionan a los conocimientos, habilidades, competencias y atributos individuales y que contribuyan al valor y el desempeño de la misión y visión institucional. Es importante identificar las capacidades en el trabajo e integrar en los procesos de reclutamiento del personal naval, permitiendo contar con un capital humano competente y alineado con los objetivos y necesidades institucionales.

### 4.3.2 Departamento de Educación Institucional

N°	COMPETENCIAS	JEFE DPTO. DE EDUCACIÓN INSTITUCIONAL	JEFE DE LA DIVISIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN	JEFE DE LA DIVISIÓN DE PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN	JEFE DE LA DIVISIÓN DE PROGRAMAS DE PERFECCIONAMIENTO
		NIVELES DE INDICADORES DE COMPORTAMIENTO			
1	Desarrolla planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos.	3	2	2	2
2	Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.	4	--	--	--
3	Establecer canales efectivos de comunicación con otras instituciones educativas, con el fin de coordinar el desarrollo de actividades educativas.	4	--	--	--
4	Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas.	--	--	--	3
5	Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa.	--	--	3	2
6	Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	3	--	2	1
7	Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas.	--	--	--	--
8	Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	3	--	--	--
9	Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	4	--	--	--
10	Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales.	3	--	--	--
11	Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que	3	--	--	--

permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos.				
---	--	--	--	--

**Tabla 44**

*Presentación de datos obtenidos del Departamento de Educación Institucional.*

<b>Observación</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Documentos</b>
Se planteó 11 competencias.	<b>Jefe del Departamento de Educación Institucional:</b> Landa (2023) valido 8 competencias de 11 presentadas.	Ley Universitaria de Perú, Ley N° 30220.
Las actividades del plan anual educativo se cumplen en un año lectivo y se relaciona con el Plan Estratégico.	<b>Jefe del Departamento de Educación Institucional:</b> Davis (2023) valido 8 competencias de 11 presentadas.	Marina de Guerra del Perú - 2020 “Plan de Largo Plazo de la Marina de Guerra del Perú”. Directiva DIPERMAR N° 33-2021 “Directiva para la gestión de recursos humanos por competencias transversales del personal de la Marina de Guerra del Perú”. Ley 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
	<b>Jefe de la División de Programas de Formación:</b> Buleje (2023) valido 1 competencias de 5 presentadas.	Reglamento Orgánico de la Dirección General de Educación de la Marina (RODIGEM-12033). Ley N.° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
	<b>Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento:</b> Buleje (2023) valido 4 competencias de 6 presentadas.	RESIEMAR-13017.
	<b>Jefe de la División de Programas de Especialización:</b> Buleje (2023) valido 3 competencias de 5 presentadas.	



- **Interpretación.**

El Departamento de Educación Institucional su propósito consiste en Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las actividades del Departamento de Educación Institucional.

La Directiva 33-21 de DIPERMAR, Establece un modelo de administración de recursos humanos fundamentado en competencias para todos los integrantes de la institución, garantizando la adecuación del personal a cada puesto, lo que impulsa la efectividad de la organización. Resalta la importancia de definir competencias que identifiquen las aptitudes requeridas para los diferentes roles. Esta directriz muestra el valor estratégico que la Marina de Guerra del Perú atribuye a su equipo humano, demostrando su enfoque hacia la gestión del talento y la eficacia en sus actividades operativas (DIPERMAR, 2021c, p. 1-3).

Santamaría (2019) Abordó la temática de la gestión de recursos humanos y las competencias en un artículo publicado donde presentó el modelo de gestión basado en competencias adoptado por la MGP, resaltando la importancia de las habilidades particulares del personal en cada cargo de la institución. Se hizo hincapié en la relevancia de estas competencias para asegurar un rendimiento óptimo en todos los ámbitos de las unidades y dependencias, con el propósito de alcanzar los resultados funcionales establecidos.

El monitoreo y la evaluación del plan anual educativo están estrechamente vinculados a la sostenibilidad del análisis del sector educativo, y los planes estratégicos resultantes dependen considerablemente de la calidad de los datos empleados. En consecuencia, un aspecto fundamental de la planificación estratégica implica mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación para recolectar datos educativos fundamentales y potenciar la capacidad de los planificadores educativos para comprender la información y convertirla en conocimientos aplicables (UNESCO, 2015).

Los planes de monitoreo emplean una variedad de herramientas y componentes distintos para recopilar y organizar las estadísticas necesarias con el fin de supervisar el rendimiento del sistema. Estos recursos engloban instrumentos para la recopilación de datos a nivel estudiantil y docente dentro de las escuelas, sistemas de información de gestión educativa (EMIS) a nivel nacional, plataformas de información de recursos humanos o gestión docente para la contratación y distribución de maestros, evaluaciones de los

docentes, sistemas de evaluación e inspección educativa, así como sistemas de control financiero. Además, el plan puede contemplar evaluaciones a nivel del sistema realizadas a los estudiantes (UNESCO, 2018).

El proceso de elaboración de un plan anual educativo puede extenderse entre 12 y 24 meses y está sujeto a diversos factores, especialmente si se cuenta con una sólida base de información y si es el primer plan sectorial de educación elaborado en el país. En situaciones en las que no sea posible desarrollar un plan sectorial, como en momentos de crisis, o cuando no sea necesario (solo se requiera revisar el plan existente), el proceso puede ser considerablemente más breve. Durante la elaboración del plan, se llevan a cabo consultas periódicas con administradores y partes involucradas en el sector educativo para definir y ajustar políticas, estrategias, actividades y metas. En ciertos casos, puede ser necesario modificar los objetivos al comparar los recursos reales disponibles con los recursos esperados. Una vez que se ha delineado el plan, es probable que se deba revisar la estrategia, ya que las limitaciones de desempeño podrían generar cambios en las metas y los planes trazados (UNESCO, 2015).

El seguimiento y evaluación del plan anual educativo están ligados a la continuidad del análisis del sector educativo y la sostenibilidad de los planes estratégicos resultantes, los cuales dependen en gran medida de la calidad de los datos empleados. Por ende, un componente esencial en la planificación estratégica implica mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación para recolectar información educativa fundamental y ampliar la capacidad de los planificadores educativos para comprender estos datos y convertirlos en conocimiento útil (UNESCO, 2015).

Los planes de monitoreo emplean una variedad de herramientas y componentes distintos para recopilar y organizar las estadísticas esenciales para evaluar el rendimiento del sistema. Estas herramientas abarcan desde la recolección de datos de estudiantes y docentes a nivel escolar, sistemas de información de gestión educativa (EMIS) a nivel nacional, sistemas de información de recursos humanos o gestión docente para la contratación y distribución de docentes, hasta sistemas de evaluación e inspección educativa, finanzas y sistemas de control. Además, el plan puede abarcar evaluaciones a nivel sistémico dirigidas a los estudiantes (UNESCO, 2018).

La implementación del sistema de monitoreo implica la recolección y análisis continuo de información con responsabilidad, contribuyendo al proceso de toma de

decisiones. Se trata de una función persistente y metódica que busca brindar a los responsables y principales interesados en un proyecto o programa datos iniciales sobre el progreso y el cumplimiento de objetivos. El seguimiento tiene como objetivo proporcionar información periódica sobre el avance de un programa o servicio específico, ofreciendo una visión actualizada de su ejecución. Esto facilita la toma de decisiones en la gestión de programas académicos. La evaluación de la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de actividades educativas implica analizar el rendimiento y la efectividad de dichos sistemas en un programa académico específico (OEI. 2023).

### 4.3.3 Departamento de Educación Extra-Institucional

N°	COMPETENCIAS	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INSTITUCIONAL
		NIVELES DE INDICADORES DE COMPORTAMIENTO
1	Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.	--
2	Diseñar y elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.	--
3	Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales, necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.	4
4	Conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.	--
5	Evaluar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.	--
6	Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.	2
7	Identifica los acuerdos establecidos con las Marinas extranjeras y entidades Educativas Extra-Institucionales.	3
8	Diseñar un plan de monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	3
9	Evaluar los resultados del monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	3
10	Identificar de oportunidades de mejora en las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales en el país y el extranjero.	5
11	Evaluar y seleccionar el Personal Naval para los cursos de Educación Extra-Institucional.	--
12	Evaluar la mejora continua de los procesos de selección del Personal Naval designados a los cursos extrainstitucionales.	--
13	Monitorea las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a	4

	fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.	
14	Evaluar la mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.	3

**Tabla 45**

*Presentación de datos obtenidos del Departamento de Educación Extra Institucional.*

<b>Observación</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Documentos</b>
Comprende competencias.	14 <b>Jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional:</b> Noriega	Ley Universitaria de Perú, Ley N° 30220. RESIEMAR-13017.
Establece la gestión de formación continua a nivel nacional e internacional.	(2023) valido 8 competencias de 14 presentadas. <b>Jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional:</b> Vicevic (2023) valido 9 competencias de 11 presentadas.	Reglamento Orgánico de la Dirección General de Educación de la Marina (RODIGEM-12033). Ley 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

#### - Interpretación:

El Departamento de Educación Extra Institucional tiene como objetivo principal organizar, coordinar y supervisar las actividades educativas del Plan Anual de Educación en el ámbito institucional. Además, se encarga de monitorear las actividades educativas de los Centros Académicos para garantizar su cumplimiento según lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina (RESIEMAR-13017). Asesora a los Centros Académicos en la ejecución de sus actividades educativas y lidera los procesos de selección del Personal Naval para los cursos de programas académicos institucionales.

Rodríguez (2018) llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue desarrollar modelos de desarrollo de personas basados en competencias, con el fin de equipar a las organizaciones con herramientas de gestión efectivas para enfrentar los desafíos actuales requeridos por los gobiernos populares. Este modelo se enfoca en el desarrollo del talento, la inversión y la asignación adecuada de recursos humanos.

La MGP en su Plan Institucional a Largo Plazo reconoce la importancia del

desarrollo del personal naval como un pilar fundamental en su gestión de Recursos Humanos. Enfatiza la prioridad de formar a individuos de la Marina con un alto nivel de capacitación, ética y liderazgo, fomentando una cultura que incentive la investigación y el progreso. Entre sus valores fundamentales, resalta la disciplina, la lealtad y la motivación, además de promover el respeto a los derechos humanos, el acatamiento a las leyes y la Constitución. Además, subraya la necesidad de contar con una reserva de personal debidamente preparada para hacer frente a futuras demandas institucionales (MGP, 2020).

Rivas et al. (2020) sustentaron la finalidad de identificar las competencias necesarias para los miembros de la dirección ejecutiva durante la planificación de un plan pedagógico en Chile.

Miranda et al. (2015) en su artículo, el objetivo fue detallar las labores comunes realizadas por profesionales de monitoreo y evaluación (ME), presentando perfiles de competencias adecuados. Para esto, utilizaron una revisión bibliográfica que involucró fuentes primarias y secundarias pertinentes. Su conclusión enfatizó la necesidad de un seguimiento y evaluación continuos para los profesionales en estas funciones. Este perfil resulta esencial en la gestión del personal, abarcando desde la planificación y reclutamiento hasta la capacitación, evaluación del desempeño y compensación. Destacaron la importancia de ofrecer perfiles de competencia pertinentes para estos profesionales, promoviendo así una gestión efectiva de los recursos humanos. Este enfoque integral abarca aspectos esenciales desde la formación hasta la retribución, proporcionando una base sólida para el desarrollo y éxito de expertos en este campo.

- **Discusión:**

**Objetivo general**

- Definir las competencias funcionales que debe contar el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

**Objetivos específicos**

- Identificar los propósitos clave de las funciones de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

- Proponer las competencias funcionales según los criterios de desempeño y de acuerdo con el campo de aplicación para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.
- Determinar las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

En su investigación, Jaramillo (2020) planteó la finalidad en desarrollar un tipo de perfiles por competencias dirigida acerca de la elección de empleados en una entidad industrial del Ecuador. Para lograr el propósito emplearon la metodología no experimental que incluyó la aplicación de diferentes instrumentos, como el Focus Group, el cuestionario por competencias, y el Assessment Center. A través de estas etapas, se llevaron a cabo investigaciones exhaustivas. Como resultado, se identificaron las actuaciones de los participantes en las distintas ocupaciones existentes, lo que permitió estructurar perfiles de competencias a diferentes niveles, así como una guía de comportamientos asociada. Estos hallazgos son de gran utilidad para lograr calidad en la elección de colaboradores de la entidad mencionada, ya que se logró determinar los perfiles de los puestos según su denominación y competencia requerida.

Posteriormente, Rivas et al. (2020) sustentaron la finalidad de identificar las competencias necesarias para los miembros de la dirección ejecutiva durante la planificación de un plan pedagógico en Chile. Para abordar este objetivo, utilizaron una metodología de enfoque cualitativo, específicamente la investigación-acción. Las conclusiones obtenidas destacan que la competencia es uno de los pilares fundamentales en la reconstrucción de una organización y su arquitectura social. Es evidente que la definición de competencia debe ser un proceso conjunto entre la gerencia y el personal, de manera que se llegue a un consenso compartido sobre los objetivos a alcanzar. Es crucial que el rol de los expertos permita evaluar de manera coherente el desarrollo del mapa funcional desagregado, de manera que las funciones contribuyan de manera efectiva al propósito principal de la organización, y que las competencias sean medibles y evaluables.

El Objetivo 1, se identificó VENTISIETE (27) propósitos clave de las funciones de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú. Se sustentó con el capítulo II, la organización y funciones de cada uno de los cargos pertenecientes a los oficiales superiores de los órganos

de línea de DIREDUMAR están especificadas en el Oficio R.1000-1416 fechado el 26 de septiembre de 2016, enviado por DIREDUMAR a JEMGEMAR para la aprobación del Organigrama Estructural de DIREDUMAR. Este fue APROBADO con el Mensaje Naval 161747 de enero de 2017 por JEMGEMAR, y también de acuerdo con el Reglamento Orgánico de la DIREDUMAR (RODIGEM – 12033).

Asimismo, tomando como fuente de información a las funciones descritas en el libro de organización, se han establecido los Propósitos Principales o Clave (PC) para cada uno de los cargos analizados que componen los órganos de línea de la DIREDUMAR.

En el Departamento de Planeamiento Educativo se seleccionó TRES (3) funciones esenciales de un total de OCHO (8) que abordan aspectos críticos de la gestión educativa, desde la planificación táctica y operativa hasta la dirección estratégica. Su adecuada ejecución tiene un impacto significativo en la calidad, eficiencia y alineación estratégica de las actividades educativas en la Marina de Guerra del Perú.

En la División de Planeamiento se seleccionó UNA (1) función clave de TRES (3), siendo crucial debido a su enfoque en el desarrollo del Plan Estratégico del Área Funcional Educación, lo que implica una visión a largo plazo y un impacto significativo en la dirección y el desarrollo de la educación dentro de la Institución. El Plan Estratégico define la dirección y los objetivos a largo plazo, guiando las acciones y decisiones futuras. Además, el análisis estratégico y la alineación con los objetivos institucionales hacen que esta función sea clave para el progreso y la excelencia educativa en la MGP.

En la División de Calidad Educativa se seleccionó DOS (2) funciones claves de SIETE (7), estas funciones, al centrarse en la evaluación y mejora de la calidad educativa, así como en el establecimiento de normas y criterios para la autoevaluación, son vitales para el cargo de jefe de Planeamiento, ya que tienen un impacto directo en el nivel de formación y competencias del personal naval, garantizando un proceso educativo de alta calidad en la MGP.

En la División de Asuntos Educativos y Normatividad se seleccionó DOS (2) funciones claves de SIETE (7), estas funciones son críticas para el jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad, ya que se centran en la evaluación y gestión de normativas que tienen un impacto directo en el sistema educativo de la institución. Garantizar la coherencia, actualización y adecuación de las normas a las necesidades educativas es esencial para el éxito y la efectividad del sistema educativo en la MGP.

En el Departamento Educación Institucional se seleccionó CUATRO (4) funciones esenciales de un total de DIECISEIS (16).

En la División Programas de Formación se seleccionó TRES (3) funciones claves de NUEVE (9), estas tres funciones son esenciales para el jefe de la División de Programas de Formación, ya que están relacionadas con la coordinación, actualización y planificación de los programas de formación. Hay que asegurar que los programas se desarrollen de manera efectiva, estén actualizados y se ejecuten de acuerdo con un plan bien estructurado es fundamental para el éxito y la efectividad de la formación del personal naval en la MGP.

En la División Programas de Especialización se seleccionó CUATRO (4) funciones claves de ONCE (11), estas cuatro funciones son fundamentales para el jefe de la División de Programas de Especialización, ya que están directamente relacionadas con la coordinación, selección, actualización y planificación de los programas de especialización. Hay que asegurar que los programas se desarrollen de manera efectiva, estén actualizados y se ejecuten de acuerdo con un plan bien estructurado es crucial para el éxito y la efectividad de la especialización del personal naval en la MGP.

En la División Programas de Perfeccionamiento se seleccionó TRES (3) funciones claves de DOCE (12), estas tres funciones son fundamentales para el jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento, ya que están directamente relacionadas con la coordinación, selección, actualización y planificación de los programas de perfeccionamiento. Hay que asegurar que los programas se desarrollen de manera efectiva, estén actualizados y se ejecuten de acuerdo con un plan bien estructurado es crucial para el éxito y la efectividad del perfeccionamiento del personal naval en la MGP.

En el Departamento Educación Extra-Institucional se seleccionó CINCO (5) funciones esenciales de un total de DIECISEIS (16).

DIPERMAR (2021) emitió la Directiva sobre la "Gestión de Recursos Humanos por Competencias Transversales del Personal de la Marina de Guerra del Perú". Estas directrices se aplican a todos los niveles de la institución y tienen como finalidad de identificarlas, evaluarlas, desarrollarlas y potenciarlas; de acuerdo con la categoría, grado y grupo ocupacional al que correspondan, alineado con la misión, visión y valores de la Marina (DIPERMAR, 2021-3, p. 2). Además, estas competencias forman parte de los criterios evaluativos semestrales y, por ende, del proceso de ascenso, ya que están definidas y asociadas a cada uno de los grados militares que ostenta el personal naval.



Bejarano (2022) llevó a cabo una investigación con el propósito de definir las competencias funcionales especializadas existentes y las ausentes, necesarias para el personal de nivel superior y subalterno en el área de mantenimiento aeronaval de la MGP. Su estudio determinó la factibilidad de implementar acciones para cerrar la brecha relacionada con estas competencias, señalando que estas carencias están principalmente vinculadas a la falta de capacitación y actualización del personal. Como recomendación, sugirió que la Comandancia de la Fuerza de Aviación Naval gestione ante el Alto Mando Naval para completar las competencias presentes en el escuadrón. Además, resaltó la importancia de DIPERMAR, a través de ESUP, promueva futuras investigaciones para identificar indicadores de comportamiento y conducta asociados a estas nuevas competencias para los diferentes cargos de la institución.

El objetivo 2 Proponer las competencias funcionales según los criterios de desempeño y de acuerdo con el campo de aplicación para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

- Se propone al jefe del Departamento de Planeamiento Educativo NUEVE (9) competencias, el jefe de la División del Planeamiento TRES (3) competencias, el jefe de la División de Asuntos Educativos y Normatividad TRES (3) competencias y el jefe de la División de Calidad Educativa CUATRO (4) competencias.
- Se propone al jefe del Departamento de Educación Institucional ONCE (11) competencias, el jefe de la División de Programas y Formación CINCO (5) competencias, el jefe de la División de Programas y Especialización CINCO (5) y el jefe de la División de Programas y Perfeccionamiento SEIS (6).
- Se propone al jefe del Departamento de Educación Extra - Institucional CATORCE (14) competencias.

De igual forma Hernaiz (2019) se propuso analizar el impacto positivo que el uso de competencias generales tiene en las autopercepciones de empleabilidad de los individuos, tanto dentro como fuera de España. Para lograr este objetivo, se empleó el paradigma cuantitativo, los resultados muestran acerca de los expertos quienes se encuentran comprometidos en un entorno laboral no español porque son más capaces de poner en práctica sus habilidades genéricas que los graduados en España. Por tanto, se destaca la importancia de la educación por competencias a nivel universitario cuya finalidad de incrementar la empleabilidad de los profesionales españoles y reducir problemas de

integración del entorno cultural de los titulados españoles que laboran en el extranjero, ya que estas competencias constituyen la base fundamental para sustentar la empleabilidad. cualquier profesional. Esto pone de relieve la importancia de la formación en competencias a nivel universitario para aumentar la empleabilidad de los profesionales españoles y reducir los problemas de adaptación sociocultural de los titulados españoles que trabajan en el extranjero, ya que estas competencias constituyen la base de apoyo de los profesionales.

El objetivo 3 Determinar las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.

- El jefe del Departamento de Planeamiento Educativo, se validaron por el jefe del Departamento de Planeamiento Educativo: Salinas (2023) considerando de acuerdo con la metodología del análisis funcional OCHO (8) competencias de NUEVE (9) planteadas.
- Jefe de la División de Planeamiento: Poblet (2023) recomendó y reemplazo TRES (3) competencias relacionado a su puesto, asimismo se validaron.
- Jefe de la División de Calidad Educativa: Mesías (2023) plantea DOS (2) recomendaciones asimismo se validaron.
- Jefe de la División de Asuntos Educativos y normatividad: Mesías (2023) plantea DOS (2) recomendaciones, asimismo se validaron TRES (3) competencias.

Las competencias en el área del planeamiento educativo se basan en la estrecha relación entre los planes educativos y el plan anual de educación. Los planes educativos deben estar alineados con los objetivos establecidos en el plan anual de educación. Para lograr esta alineación, es crucial comprender los objetivos generales, identificar los objetivos específicos del plan educativo, diseñar planes educativos que integren los objetivos del plan anual de educación, evaluar el avance y realizar ajustes si es necesario en los planes educativos. El plan educativo es un documento más amplio que establece estrategias y directrices a largo plazo, mientras que el plan anual es más específico, definiendo metas y actividades a corto plazo para un año académico en particular. Ambos planes son complementarios y su alineación es fundamental para asegurar el cumplimiento de metas a largo y corto plazo (Universidad de Colima, 2019).

Rivas et al. (2020) respaldaron la importancia de identificar las competencias esenciales para los miembros de la dirección ejecutiva en el contexto de la planificación de

un plan pedagógico en Chile. La competencia se considera uno de los elementos fundamentales en la reconstrucción de una organización y su estructura social. Es claro que la definición de competencia debe ser un proceso colaborativo entre la gerencia y el personal, buscando alcanzar un acuerdo mutuo sobre los objetivos a lograr. Resulta fundamental que el papel de los expertos permita una evaluación coherente del mapa funcional desglosado, asegurando que las funciones contribuyan efectivamente al propósito principal de la organización, y que las competencias sean mensurables y evaluables.

- Jefe del Departamento de Educación Institucional conformada por el jefe del Departamento de Educación Institucional: Landa (2023) valido OCHO (8) competencias de ONCE (11) presentadas.
- Jefe del Departamento de Educación Institucional: Davis (2023) valido OCHO (8) competencias de ONCE (11) presentadas.
- Jefe de la División de Programas de Formación: Buleje (2023) valido UNA (1) competencias de CINCO (5) presentadas.
- Jefe de la División de Programas de Perfeccionamiento: Buleje (2023) valido CUATRO (4) competencias de SEIS (6) presentadas.
- Jefe de la División de Programas de Especialización: Buleje (2023) valido TRES (3) competencias de CINCO (5) presentadas.

El Departamento de Educación Institucional se basa en diversas fuentes, como lo señaló Jaramillo (2020), cuyo propósito fue desarrollar perfiles basados en competencias para la selección de empleados en una entidad industrial de Ecuador. En este estudio se identificaron las actuaciones de los participantes en distintas ocupaciones, lo que permitió la estructuración de perfiles de competencias a distintos niveles, así como la creación de una guía de comportamientos asociados. Estos hallazgos resultan de gran utilidad para asegurar la calidad en la selección de colaboradores en la entidad mencionada, dado que se logró determinar los perfiles de los puestos en función de su denominación y competencias requeridas.

La Directiva 33-21 de DIPERMAR, establece un modelo de gestión de recursos humanos basado en competencias para todos los miembros de la institución, asegurando la idoneidad del personal para cada puesto, lo que impulsa la eficacia organizacional. Destaca la necesidad de competencias definidas que determinen las habilidades necesarias para los roles. Esta directiva refleja el valor estratégico que la Marina de Guerra del Perú otorga a su

capital humano, evidenciando su enfoque hacia la gestión del talento y la eficiencia en sus operaciones (DIPERMAR, 2021c, p. 1-3).

Santamaría (2019) exploró la gestión de recursos humanos y las competencias en un artículo, presentando el modelo de gestión por competencias implementado por la MGP. En este análisis, se resalta la relevancia de las habilidades específicas del personal en cada puesto de la institución. Se enfatiza la importancia de estas competencias para asegurar un rendimiento óptimo en todas las áreas de las unidades y dependencias, con el propósito de alcanzar los resultados funcionales predefinidos.

El monitoreo y evaluación del plan anual educativo se vinculan directamente con la viabilidad del análisis del sector educativo, y el éxito de los planes estratégicos resultantes depende en gran medida de la calidad de los datos empleados. Por consiguiente, un componente esencial de la planificación estratégica implica la mejora de los sistemas de seguimiento y evaluación para recolectar datos educativos fundamentales y ampliar la capacidad de los planificadores educativos para interpretar estos datos y convertirlos en información valiosa y práctica. (UNESCO, 2015).

- El jefe Departamento de Educación Extra Institucional conformada por el jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional: Noriega (2023) valido OCHO (8) competencias de CATORCE (14) presentadas.
- Jefe del Departamento de Educación Extra-Institucional: Vicevic (2023) valido NUEVE (9) competencias de ONCE (11) presentadas.

Rodríguez (2018) en su investigación, tuvo como objetivo desarrollar modelos de desarrollo de personas utilizando competencias para dotar a las organizaciones de herramientas de gestión eficaces para afrontar los nuevos retos que demandan los gobiernos populares en la actualidad. Este modelo se centra en el desarrollo del talento y la inversión y la dotación adecuada de personal.

La MGP en su Plan Institucional a Largo Plazo, enfatiza la importancia del desarrollo del personal naval como un elemento fundamental en su gestión de Recursos Humanos. Su enfoque principal reside en la capacitación de un personal naval altamente cualificado, ético y con liderazgo, promoviendo una cultura organizacional que fomente la investigación y el desarrollo. La disciplina, la lealtad y la motivación se destacan como valores fundamentales, en conjunto con el respeto a los derechos humanos, el apego a las leyes y a la Constitución.

Además, subraya la necesidad de contar con una reserva de personal debidamente capacitada para enfrentar las futuras demandas institucionales (MGP, 2020).

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

#### **5.1.1 Objetivo General**

Se logró definir CUARENTA (40) competencias funcionales para los cargos del personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú. Se obtuvo a través de la implementación del análisis funcional, cuyos resultados se exponen en las tablas 13 a 43, lo que posibilitó cumplir con el objetivo general y abordar el problema principal de la investigación.

#### **5.1.2 Objetivo 1**

Se identificaron VEINTISIETE (27) propósitos clave para los cargos del personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú. Además, estos propósitos fundamentales constituyen la base inicial para el análisis funcional en la definición de competencias. Los detalles de estos propósitos fundamentales se encuentran en la sección 4.1 del capítulo 4 de la investigación y contribuyen al cumplimiento del objetivo específico 1, concerniente con el problema específico.

#### **5.1.3 Objetivo 2**

Se logró obtener una propuesta de SESENTA (60) competencias funcionales apropiadas para los cargos del personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú. Este resultado se logró mediante la aplicación del análisis funcional, cuyos detalles se encuentran en las tablas 13 a 43, lo que contribuyó al cumplimiento del objetivo específico 2.

#### **5.1.4 Objetivo 3**

En la sección 4.3 se lograron obtener CUARENTA (40) evidencias de las competencias funcionales mediante el proceso de validación realizado por personal con experiencia en gestión educativa, lo que confirma su relevancia y aplicabilidad, asegurando que las competencias definidas sean prácticas, legítimas y estén alineadas con las necesidades reales del proceso de formación educativa. Además, este proceso permitió cumplir con el objetivo específico 3, resolviendo así el problema específico.

## 5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a la Dirección General del Personal de la Marina evalúe las competencias funcionales propuestas para integrarlas y aplicarlas en las políticas de gestión de capital humano de la MGP. Esto implicaría su incorporación en procesos como la selección, capacitación y desarrollo del personal superior de los órganos de línea de DIREDUMAR.
2. Se recomienda que la Dirección de Educación de la Marina implemente un proceso continuo de evaluación y actualización de la gestión educativa, alineado con los objetivos institucionales. Esto implica establecer un sistema de retroalimentación con los actores clave y planificar revisiones semestrales o anuales según las necesidades del programa. De esta manera, se garantizará que las competencias del personal de la Institución sean relevantes y efectivas, adaptándose a las exigencias educativas del sector y optimizando la gestión educativa.
3. Se recomienda que la Marina de Guerra del Perú a través de la Dirección de Educación de la Marina; implemente un programa integral de capacitación continua en gestión educativa que incluya formación en liderazgo, planificación educativa, y habilidades tecnológicas alineadas a las competencias funcionales definidas para cada cargo. Este programa debería estar alineado a las necesidades específicas de la Marina de Guerra del Perú, con el objetivo de asegurar que el personal en puestos de educación superior adquiera y mantenga las competencias necesarias para una gestión educativa efectiva y actualizada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos* [Tesis de titulación, Universidad de Chile]. Repositorio Uchile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116913>
- Berrocal, F. Alonso, M.A., Ramírez, R. (2021). La elaboración de modelos de competencias técnicas y su aplicación en la detección de necesidades formativas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva época*, (26), 111-129. <https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10813>
- Bujanda, M.E., Ruiz, V., Molina, A. y Quesada, S. (2014). *Competencias del siglo XXI guía práctica para promover su aprendizaje y evaluación*. Fundación Omar Dengo [https://www.viaeducacion.org/downloads/ap/ehd/competencias\\_siglo\\_xxi.pdf](https://www.viaeducacion.org/downloads/ap/ehd/competencias_siglo_xxi.pdf)
- Cative, A.M., Hernández, L.Y. & Moreno, C. D. (2017). *Caracterización de las competencias organizacionales y específicas en la empresa selectiva talento humano S.A.S.* [Tesis de especialización en gestión humana de las organizaciones, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Re- Pilo. <https://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3094>
- Cano, E. (2008). Evaluación por competencia. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 12(3), 1-15. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20503>
- CINTERFOR (2012). *Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional* [Documento de Trabajo OIT]. Chile Valora [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/certificacion/ChileValora\\_GuiaApoyoAnalisisFuncional.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/certificacion/ChileValora_GuiaApoyoAnalisisFuncional.pdf)
- CEPAL (2020). *Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. [Documento de proyecto]. Repositorio CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)
- DIPERMAR. (2021b). *Directiva para la gestión de recursos humanos por competencias transversales del personal de la Marina de Guerra del Perú*. In *DIPERMAR (Vol. 33)*. Marina de Guerra del Perú.
- Díaz, L. Torruco, U. Martínez, M. & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y



dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.

[https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72706-6)

Educaweb (s.f.). *¿Qué son las competencias profesionales?*.

<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/competencias-profesionales/son-competencias-profesionales/>

Escudero, C. L. y Cortez, L.A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Repositorio UTEMACH.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>

Galarza, I, Aguinaga, C., López, P. X., Molina, R. & Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27, 161-18. <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>

García, M.P. y Morillas, L.R. (2011). La planificación en la evaluación de competencias en Educación Superior. *REIFOP*, 14 (1), 113-124.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678782>

Galdeano, C. y Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación Química*, 21 (1), 28-32. [https://doi.org/10.1016/S0187-893X\(18\)30069-7](https://doi.org/10.1016/S0187-893X(18)30069-7)

González, F. (2013). Apuntes acerca de algunos conceptos básicos de la investigación cualitativa. *Sapiens*, 4 (1), 107-132.

[https://www.academia.edu/11995359/APUNTES\\_ACERCA\\_DE\\_ALGUNOS\\_CONCEPTOS\\_BASICOS\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_CUALITATIVA](https://www.academia.edu/11995359/APUNTES_ACERCA_DE_ALGUNOS_CONCEPTOS_BASICOS_DE_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA)

González, H. A. (2021). Capacidades: un análisis conceptual y metodológico. *Intersticios sociales*, (21), 9-43. <https://doi.org/10.55555/IS.21.309>

Hernaiz, N. (2019). *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa* [ Tesis doctoral de la Universidad de Valencia]. Repositorio UTMACH. <https://hdl.handle.net/10550/72338>

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el Sector Salud*. CINTERFOR.

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/man\\_ops.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf)

- Intriago, D.M. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis doctoral en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9611>
- Jaramillo, M.E. (2020). *Diseño de un modelo de perfiles de competencias en la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador* [Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. Repositorio UASB. E. <http://hdl.handle.net/10644/7467>
- Latorre A. M. (2013). *Diseño curricular por capacidades y competencias en la educación superior*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Lacunza, A.y Contini, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su Importancia en la prevención de trastornos. *Fundamentos en Humanidades, XII*, (23), 159-182. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18424417009.pdf>
- León, F.G. (2020). *Competencias y gestión de los recursos humanos* [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú]. Repositorio UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8510>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- López, F. (2009). Análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 4(21), 167-179. Universidad de Huelva. <http://hdl.handle.net/10272/1912>
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20, (1), 311-322. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/18589>
- Marina de Guerra del Perú (2017). *Mapa de procesos de la Marina de Guerra del Perú*. [Documento interno]. PROMAR – 15612.
- Marina de Guerra del Perú (2008). *Reglamento Orgánico de la Dirección General de la Educación de la Marina* [Documento interno]. RODIGEM, 12033
- Mendieta. M.P., Erazo, J.C., Narváez, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector

- hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria. KOINONIA*, 5 (10), 287-312.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E. y Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anuales de la Facultad de Medicina*, 76, 67-76.  
<https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docentes: Guía metodológica*. Ministerio de Educación Nacional de Colombia. <https://n9.cl/kufpko>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995). R.D. 797-1995. Real Decreto N°797-1995. por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional. [España]. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1995/05/19/797>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2023). *Guía Metodológica para la Elaboración de mapas funcionales, perfiles ocupacionales y Estándares de Competencia Laboral*. <https://n9.cl/5ghbm>
- Moreno, C. H. (2014, 3-4 de setiembre). Las competencias laborales como eje fundamental de la profesionalización de los servidores públicos en Iberoamérica. [Conferencia Iberoamericana de ministras y ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, México. <https://n9.cl/uid1v>
- Muñoz, A. (2022). *Competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa Mapfre Chiclayo 2019* [Tesis de Maestría en administración y dirección de empresas]. Repositorio USAT.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/4971>
- Ojeda, A. y Hernández, J.C. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Psicología*, 17, (1), 171-187  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf>
- Pacherrez, J. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de La Rioja, 2020*. [Tesis de Doctorado en Gestión

- Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Perú].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56802>
- Rivas, F.K. y Rojas, C.R. (2020). *El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: análisis comparativo entre la municipalidad provincial de Chulucanas – Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Morropón* [Tesis de Maestría en Administración Universidad Nacional de Piura, Perú]. Repositorio UNP.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3210>
- Rivas, D., Severino, P. y Romero, J. (2020). Gestión del talento. Competencias funcionales para un proyecto educativo chileno. *Revista espacios*, 41 (23), 346-359. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/20412329.html>
- Rodríguez, P. R. (2018). *Modelo de gestión de desarrollo humano basado en competencias para una Institución de Educación Superior*, Arequipa 2018. [Tesis de Maestría en Administración de Empresas Innovadoras y Emprendedoras - MBA, Escuela de Postgrado San Francisco Javier]. Repositorio SFX.  
<https://repositorio.sfx.edu.pe/handle/SFX/34>
- Roegiers, X. (2016). *Marco conceptual para la evaluación de las competencias*. [Documento OIE/2016/WP/CD/04]. UNESCO.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245195\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245195_spa)
- Saavedra, M.A- (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019* [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad San Martín de Porres, Perú]. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5207>
- Sánchez, F.A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C. Y Mejía, K. (2022). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Repositorio URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación

resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 15 (3),1-6.

<https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>

Universidad Veracruzana (s.f.). *La entrevista y la guía de entrevista Inicio*.

<https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/entrevista.html>

Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral. Oficina Internacional del Trabajo*. CINTERFOR.

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/40preg\\_web.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf)

Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).

<https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906>

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia.

## TÍTULO: “DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA EL PERSONAL SUPERIOR DE LOS ÓRGANOS DE LÍNEA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	UNIDAD TEMÁTICA	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS	METODOLOGÍA
<p>PRINCIPAL</p> <p>¿Cuáles son las competencias funcionales que debe contar el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Definir las competencias funcionales que debe contar el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.</p>	Competencias Funcionales.	<p>Categorías 1</p> <p>Identificar funciones.</p>	<p>Sub-Categoría 1:</p> <p>Funciones y propósitos clave de NUEVE (09) puestos para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú.</p>	<p>Método</p> <p>Enfoque cualitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Básico,</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Análisis documental</p> <p>Método de “análisis funcional</p>
<p>Específico 1</p> <p>¿Cuáles son los propósitos clave de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú?.</p>	<p>Específico 1</p> <p>Identificar los propósitos clave de cada puesto para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.</p>	Definición: capacidad, destrezas y habilidades para desempeñar un puesto de trabajo.	<p>Categorías 2</p> <p>Propuesta de competencias funcionales.</p>	<p>Sub-Categoría 2:</p> <p>Propuesta de competencias funcionales de NUEVE (09) puestos para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la</p>	<p>Caracterización de sujetos</p> <p>Oficiales</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnica</p> <p>Entrevista</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	UNIDAD TEMÁTICA	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS	METODOLOGÍA
				Marina de Guerra del Perú.	Instrumentos Guía de entrevista Entrevistas Matriz de recolección de datos
Específico 2 ¿Cuáles son las competencias funcionales según los criterios de desempeño y de acuerdo con el campo de aplicación para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú?.	Específico 2 Proponer las competencias funcionales según los criterios de desempeño y de acuerdo con el campo de aplicación para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.		Categorías 3 Evidencias de competencias funcionales.	Sub-Categoría 3.1: -Evidencias de competencias funcionales de NUEVE (09) por parte del personal superior de los órganos de línea de la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú.	Método Inductivo-deductivo
Específico 3 ¿Cuáles son las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú?.	Específico 3 Determinar las evidencias de las competencias funcionales para el personal superior de los órganos de línea de			Sub-Categoría 3.2: Evidencias de competencias funcionales de NUEVE (09) por parte de expertos que ocuparon cargos de	

PROBLEMA	OBJETIVOS	UNIDAD TEMÁTICA	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS	METODOLOGÍA
	la Dirección General de Educación de la Marina de Guerra del Perú.			los órganos de línea en la Dirección de Educación de la Marina de Guerra del Perú.	



**Anexo 2: Matriz de contenido cualitativa.**

**TÍTULO:** “DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL PERSONAL SUPERIOR DE LOS ÓRGANOS DE LÍNEA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ”

**Anexo 3: Tabla para la identificación de funciones y propósito clave de acuerdo con el cargo.**

Cargo	Funciones	Propósito Clave

**Anexo 4: Tabla para la propuesta de competencias funcionales.**

<b>Propósito Clave 1</b>	<b>Función Clave</b>	<b>Funciones Principales</b>	<b>Funciones Básicas</b>	<b>Sub-funciones</b>
<b>(REI)</b>		<b>(Competencia General)</b>	<b>(Unidad de Competencia)</b>	<b>(Elemento de Competencia)</b>

**Anexo 5: Tabla para determinar las evidencias de competencias funcionales.**

<b>Cargo</b>	<b>Funciones</b>	<b>Propósito clave</b>	<b>Competencias</b>	<b>Evidencia de competencia funcional por parte del personal superior que labora actualmente en DIREDUMAR</b>	<b>Evidencia de competencia funcional por parte de expertos (personal superior) que ocuparon cargos en DIREDUMAR</b>

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>C1 NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>
<b>DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA</b>	
<b>NIVEL DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>INDICADOR DE CONDUCTA</b>
<b>Nivel 5:</b>	
<b>Nivel 4:</b>	
<b>Nivel 3:</b>	
<b>Nivel 2:</b>	-
<b>Nivel 1:</b>	

## Apéndice 6: Validación de Instrumentos.

### Validación por Cargos Estructurales de los Órganos de Línea de Diredumar.

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

##### CARGO: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INSTITUCIONAL

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C1 Desarrolla planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos	Capacidad diseñar planes educativos que armonicen con los objetivos específicos del Plan Anual de Educación, integrando eficientemente los lineamientos establecidos por la institución	Nivel 3: Gestionar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y organizar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</li> <li>- Identificar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación,</li> <li>- Evaluar la efectividad de la gestión de recursos y realizar ajustes para mejorar su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación, asegurando la calidad y eficiencia de la gestión de recursos</li> </ul>	Si	--
C2 Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina	Capacidad de establecer y ejecutar sistemas de monitoreo en conformidad con las directrices establecidas en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.	Nivel 4: Ejecutar el monitoreo y evaluación que permitan comprobar el cumplimiento de las actividades educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el cumplimiento de la ejecución del monitoreo de las actividades educativas.</li> <li>- Analizar la participación de los estudiantes, el rendimiento académico, la satisfacción de los estudiantes y la permanencia en el sistema educativo.</li> <li>- Comparar los resultados del monitoreo durante las actividades educativas.</li> <li>- Fortalecer la credibilidad del monitoreo y evaluación de las actividades educativas.</li> </ul>	Si	--
C3 Establecer canales efectivos de comunicación con otras instituciones educativas, con el fin de coordinar el desarrollo de actividades educativas	Capacidad para crear canales de comunicación efectivos con otras instituciones educativas con el objetivo de coordinar el desarrollo de actividades educativas.	Nivel 4: Evaluar la coordinación de actividades educativas con otras instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la efectividad de la comunicación mediante la identificación de barreras y la evaluación de la claridad en la transmisión de información.</li> <li>- Evaluar el uso de manera efectiva los recursos y la financiación disponibles para llevar a cabo las actividades educativas coordinadas</li> <li>- Evaluar la existencia de mecanismos y procesos para seguir el impacto de las actividades educativas coordinadas</li> </ul>	Si	--
C4 Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas	Capacidad de evaluar la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación en actividades educativas.	Nivel 4: Recopilar la participación en actividades y la percepción de los estudiantes y maestros sobre la calidad de la educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la asistencia y participación de los estudiantes en actividades educativas</li> <li>- Valorar la efectividad de los métodos de enseñanza, la claridad en la presentación de los contenidos, la disponibilidad y apoyo de los profesores, entre otros aspectos</li> <li>- Evaluar la infraestructura los recursos tecnológicos, bibliográficos y de investigación, entre otros</li> </ul>	No	--
C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa	Capacidad de identificar y asignar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para llevar a cabo actividades educativas.	Nivel 4: Administrar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la planificación y administración del personal docente y administrativo, incluyendo la capacitación, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral</li> <li>- Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio educativo</li> <li>- Evaluar la administración de los recursos financieros en las actividades educativa, considerando la planificación presupuestaria, la distribución de recursos y el impacto en la calidad educativa</li> </ul>	No	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación del personal docente en programas de formación, capacitación continua su impacto en el desarrollo profesional y la calidad educativa</li> <li>- Analizar el desempeño del personal docente a través de logro de objetivos, la calidad de la enseñanza, la innovación pedagógica y la retroalimentación de los estudiantes</li> <li>- Evaluar la motivación y el compromiso del personal docente, considerando la satisfacción laboral, identificación con la institución y el compromiso con la mejora continua</li> <li>- Analizar el impacto del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes, considerando el rendimiento académico, la participación en actividades educativas y la retroalimentación de los estudiantes</li> </ul>		
C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Capacidad para administrar eficientemente los recursos humanos, abarcando la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Nivel 3: Evaluar el clima laboral, la satisfacción y el compromiso del personal, considerando su impacto en la productividad y la calidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la satisfacción del personal docente y administrativo con su trabajo, el ambiente laboral, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional</li> <li>- Analizar el compromiso del personal con la institución, considerando indicadores como la identificación con la misión y valores de la institución, la lealtad y la disposición a trabajar en equipo</li> <li>- Evaluar el clima laboral en los programas académicos, considerando indicadores como la comunicación efectiva, el liderazgo, la colaboración y el respeto mutuo</li> </ul>	Si	--
C7 Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas	Capacidad de ofrecer orientación y asesoramiento a los programas académicos para la efectiva ejecución de sus actividades educativas.	Nivel 5: Evaluar la calidad del personal docente, considerando su formación académica, experiencia profesional, habilidades pedagógicas y capacidad para motivar y guiar a los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la formación académica y la experiencia laboral previa del personal docente y administrativo, considerando su relevancia para el área de enseñanza o gestión universitaria.</li> <li>- Analizar las habilidades pedagógicas del personal docente, incluyendo su capacidad para transmitir conocimientos</li> <li>- Fomentar la participación discente y adaptar métodos de enseñanza a las necesidades de los estudiantes</li> <li>- Evaluar la capacidad del personal docente para motivar a los estudiantes, fomentar su participación en el proceso educativo y proporcionar orientación académica y profesional.</li> </ul>	No	--
C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	Capacidad de supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando que estén alineadas con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	Nivel 3: Evaluar las actividades educativas en coherencia con el plan anual de trabajo (PAT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar las actividades educativas alineadas con el plan anual de trabajo (PAT) y el plan de estudios</li> <li>- Evaluar las actividades educativas implementadas, considerando la calidad de la enseñanza, la relevancia de los contenidos y la adecuación de las metodologías utilizadas</li> <li>- Verificar las actividades educativas entre los docentes y los estudiantes, fomentando un trabajo en equipo y una mayor implicación de todos los agentes educativos</li> </ul>	Si	--
C9 Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	Capacidad de monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	Nivel 4: Verificar la participación activa y la colaboración entre los docentes y los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la asistencia de los estudiantes a las clases y actividades académicas</li> <li>- Identificar la interacción entre los docentes y los estudiantes durante las clases y actividades académicas</li> <li>- Evaluar los mecanismos de evaluación y seguimiento de la participación activa y la colaboración entre los docentes y los estudiantes</li> </ul>	Si	--
C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los	Capacidad identificar áreas de mejora para asegurar el cumplimiento de estándares	Nivel 3: Mejorar la calidad de la enseñanza, adaptando a las necesidades de la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar áreas de mejora desarrollando acciones correctivas para garantizar la calidad y eficiencia en la educación</li> </ul>	Si	--

estándares de calidad y los requisitos legales	de calidad y requisitos legales en la institución.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, el uso de tecnologías educativas y la adaptación a las necesidades cambiantes en la institución</li> <li>- Verificar la calidad y relevancia de la investigación realizada incluyendo el número de publicaciones, la participación en proyectos de investigación y la transferencia de conocimiento</li> </ul>		
C11 Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos	Capacidad para emplear herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), con el fin de establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que mejoren la calidad educativa y fomenten el logro de aprendizajes significativos.	Nivel 3: Manifiestar una comprensión sólida de los conceptos y habilidades, con la capacidad de aplicarlos de manera efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar conocimientos y habilidades en situaciones prácticas, a través de pasantías, proyectos de investigación aplicada o actividades de extensión</li> <li>- Evaluar argumentos e identificar supuestos subyacentes y desarrollar conclusiones fundamentadas.</li> <li>- Analizar y sintetizar información de manera rigurosa y crítica, presentando trabajos escritos que reflejan un alto nivel de comprensión y aplicación de los conceptos aprendidos</li> </ul>	Si	--

PERSONAL QUE VALIDA : C. Prof. Ricardo Iván Lucena



FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

CARGO: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INSTITUCIONAL

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C1 Desarrolla planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos	Capacidad diseñar planes educativos que armonicen con los objetivos específicos del Plan Anual de Educación, integrando eficientemente los lineamientos establecidos por la institución	Nivel 3: Gestionar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y organizar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.</li> <li>- Identificar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la implementación de los planes educativos, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación,</li> <li>- Evaluar la efectividad de la gestión de recursos y realizar ajustes para mejorar su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación, asegurando la calidad y eficiencia de la gestión de recursos</li> </ul>	SI	Plan educativo se entiende como la calendarización de los programas que se harán en el año.
C2 Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina	Capacidad de establecer y ejecutar sistemas de monitoreo en conformidad con las directrices establecidas en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.	Nivel 4: Ejecutar el monitoreo y evaluación que permitan comprobar el cumplimiento de las actividades educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el cumplimiento de la ejecución del monitoreo de las actividades educativas.</li> <li>- Analizar la participación de los estudiantes, el rendimiento académico, la satisfacción de los estudiantes y la permanencia en el sistema educativo.</li> <li>- Comparar los resultados del monitoreo durante las actividades educativas.</li> <li>- Fortalecer la credibilidad del monitoreo y evaluación de las actividades educativas.</li> </ul>	SI	Se cuenta con la capacidad pero no se ha implementado un sistema que permita hacer seguimiento.
C3 Establecer canales efectivos de comunicación con otras instituciones educativas, con el fin de coordinar el desarrollo de actividades educativas	Capacidad para crear canales de comunicación efectivos con otras instituciones educativas con el objetivo de coordinar el desarrollo de actividades educativas.	Nivel 4: Evaluar la coordinación de actividades educativas con otras instituciones educativas, organismos gubernamentales y actores relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la efectividad de la comunicación mediante la identificación de barreras y la evaluación de la claridad en la transmisión de información.</li> <li>- Evaluar el uso de manera efectiva los recursos y la financiación disponibles para llevar a cabo las actividades educativas coordinadas</li> <li>- Evaluar la existencia de mecanismos y procesos para seguir el impacto de las actividades educativas coordinadas</li> </ul>	SI	
C4 Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas	Capacidad de evaluar la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación en actividades educativas.	Nivel 4: Recopilar la participación en actividades y la percepción de los estudiantes y maestros sobre la calidad de la educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la asistencia y participación de los estudiantes en actividades educativas</li> <li>- Valorar la efectividad de los métodos de enseñanza, la claridad en la presentación de los contenidos, la disponibilidad y apoyo de los profesores, entre otros aspectos</li> <li>- Evaluar la infraestructura los recursos tecnológicos, bibliográficos y de investigación, entre otros</li> </ul>	NO	Se requeriría una especialización en Educación.
C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa	Capacidad de identificar y asignar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para llevar a cabo actividades educativas.	Nivel 4: Administrar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la planificación y administración del personal docente y administrativo, incluyendo la capacitación, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral</li> <li>- Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio educativo</li> <li>- Evaluar la administración de los recursos financieros en las actividades educativa, considerando la planificación presupuestaria, la distribución de recursos y el impacto en la calidad educativa</li> </ul>	SI	

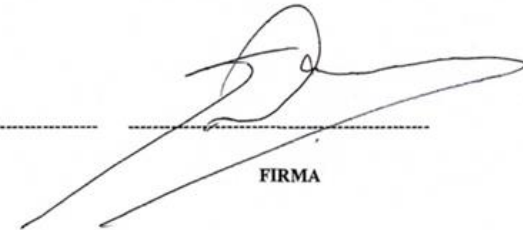
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación del personal docente en programas de formación, capacitación continua su impacto en el desarrollo profesional y la calidad educativa</li> <li>- Analizar el desempeño del personal docente a través de logro de objetivos, la calidad de la enseñanza, la innovación pedagógica y la retroalimentación de los estudiantes</li> <li>- Evaluar la motivación y el compromiso del personal docente, considerando la satisfacción laboral, identificación con la institución y el compromiso con la mejora continua</li> <li>- Analizar el impacto del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes, considerando el rendimiento académico, la participación en actividades educativas y la retroalimentación de los estudiantes</li> </ul>		
C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Capacidad para administrar eficientemente los recursos humanos, abarcando la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Nivel 3: Evaluar el clima laboral, la satisfacción y el compromiso del personal, considerando su impacto en la productividad y la calidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la satisfacción del personal docente y administrativo con su trabajo, el ambiente laboral, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional</li> <li>- Analizar el compromiso del personal con la institución considerando indicadores como la identificación con la misión y valores de la institución, la lealtad y la disposición a trabajar en equipo</li> <li>- Evaluar el clima laboral en los programas académicos, considerando indicadores como la comunicación efectiva, el liderazgo, la colaboración y el respeto mutuo</li> </ul>	SI	
C7 Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas	Capacidad de ofrecer orientación y asesoramiento a los programas académicos para la efectiva ejecución de sus actividades educativas.	Nivel 5: Evaluar la calidad del personal docente, considerando su formación académica, experiencia profesional, habilidades pedagógicas y capacidad para motivar y guiar a los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la formación académica y la experiencia laboral previa del personal docente y administrativo, considerando su relevancia para el área de enseñanza o gestión universitaria.</li> <li>- Analizar las habilidades pedagógicas del personal docente, incluyendo su capacidad para transmitir conocimientos</li> <li>- Fomentar la participación discente y adaptar métodos de enseñanza a las necesidades de los estudiantes</li> <li>- Evaluar la capacidad del personal docente para motivar a los estudiantes, fomentar su participación en el proceso educativo y proporcionar orientación académica y profesional.</li> </ul>	No	Se requiere Especialización en Educación
C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	Capacidad de supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando que estén alineadas con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	Nivel 3: Evaluar las actividades educativas en coherencia con el plan anual de trabajo (PAT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar las actividades educativas alineadas con el plan anual de trabajo (PAT) y el plan de estudios</li> <li>- Evaluar las actividades educativas implementadas, considerando la calidad de la enseñanza, la relevancia de los contenidos y la adecuación de las metodologías utilizadas</li> <li>- Verificar las actividades educativas entre los docentes y los estudiantes, fomentando un trabajo en equipo y una mayor implicación de todos los agentes educativos</li> </ul>	SI	
C9 Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	Capacidad de monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	Nivel 4: Verificar la participación activa y la colaboración entre los docentes y los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la asistencia de los estudiantes a las clases y actividades académicas</li> <li>- Identificar la interacción entre los docentes y los estudiantes durante las clases y actividades académicas</li> <li>- Evaluar los mecanismos de evaluación y seguimiento de la participación activa y la colaboración entre los docentes y los estudiantes</li> </ul>	SI	Se tiene la capacidad, pero no hay un sistema para esto.
C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los	Capacidad identificar áreas de mejora para asegurar el cumplimiento de estándares	Nivel 3: Mejorar la calidad de la enseñanza, adaptando a las necesidades de la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar áreas de mejora desarrollando acciones correctivas para garantizar la calidad y eficiencia en la educación</li> </ul>	NO	Falta capacitación en calidad educativa



estándares de calidad y los requisitos legales	de calidad y requisitos legales en la institución.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, el uso de tecnologías educativas y la adaptación a las necesidades cambiantes en la institución</li> <li>- Verificar la calidad y relevancia de la investigación realizada incluyendo el número de publicaciones, la participación en proyectos de investigación y la transferencia de conocimiento</li> </ul>		
C11 Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos	Capacidad para emplear herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), con el fin de establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que mejoren la calidad educativa y fomenten el logro de aprendizajes significativos.	Nivel 3: Manifiestar una comprensión sólida de los conceptos y habilidades, con la capacidad de aplicarlos de manera efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar conocimientos y habilidades en situaciones prácticas, a través de pasantías, proyectos de investigación aplicada o actividades de extensión</li> <li>- Evaluar argumentos e identificar supuestos subyacentes y desarrollar conclusiones fundamentadas.</li> <li>- Analizar y sintetizar información de manera rigurosa y crítica, presentando trabajos escritos que reflejan un alto nivel de comprensión y aplicación de los conceptos aprendidos</li> </ul>	SI	

Capitán de Corbeta  
Alan DAVIS Vega  
00097202

PERSONAL QUE VALIDA : \_\_\_\_\_



FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

## CARGO: JEFE DE LA DIVISIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C1 Desarrolla planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos	Capacidad diseñar planes educativos que armonicen con los objetivos específicos del Plan Anual de Educación, integrando eficientemente los lineamientos establecidos por la institución	Nivel 2: Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando su coherencia y alineación con los lineamientos establecidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades educativas de la institución y diseñar planes educativos que respondan a ellas, asegurando su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina</li> <li>- Diseñar planes educativos que incorporen los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, garantizando que estén coherentes y alineados con las directrices establecidas.</li> <li>- Seleccionar los contenidos y metodologías más adecuados para alcanzar los objetivos educativos, asegurando su coherencia y alineación con los estándares de calidad</li> <li>- Evaluar la efectividad de los planes educativos y realizar ajustes para mejorar su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando la calidad y efectividad de la educación</li> </ul>	Si	Desarrollar la innovación en los métodos pedagógicos y planes de estudio, garantizando que estén alineados con los estándares de calidad y las mejores prácticas educativas.
C2 Implementar sistemas de monitoreo y evaluación de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina	Capacidad de establecer y ejecutar sistemas de monitoreo en conformidad con las directrices establecidas en el Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina.	Nivel 3: Monitorea y evalúa las actividades educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplear herramientas de monitoreo y evaluación que sean apropiadas para medir los indicadores</li> <li>- Identificar el desarrollo de habilidades y competencias en los estudiantes, tanto académicas como sociales y emocionales</li> <li>- Evaluar la satisfacción de los estudiantes con las actividades educativas y el ambiente de aprendizaje</li> </ul>	No	
C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	Capacidad de supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando que estén alineadas con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	Nivel 2: Analizar la vinculación del personal seleccionado con el sector naval, considerando su experiencia, conocimientos y habilidades específicas relacionadas con las necesidades y exigencias de la institución naval.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la relevancia de la formación académica y profesional del personal seleccionado, considerando la pertinencia de sus habilidades y competencias para satisfacer las necesidades y objetivos institucionales</li> <li>- Analizar la experiencia previa del personal seleccionado en el sector naval, considerando su capacidad para adaptarse a las exigencias y particularidades del ámbito naval</li> <li>- Verificar la capacidad del personal seleccionado para trabajar en equipo y colaborar con otros miembros del personal naval, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente</li> </ul>	No	
C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales	Capacidad identificar áreas de mejora para asegurar el cumplimiento de estándares de calidad y requisitos legales en la institución.	Nivel 2: Aplicar técnicas y principios para mejorar la calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el currículo y los métodos pedagógicos relevantes, efectivos y adaptados a las necesidades de los estudiantes</li> <li>- Fortalecer la formación y capacitación del personal docente</li> <li>- Garantizar que las instalaciones, herramientas y materiales de enseñanza y aprendizaje sean adecuados y mantenidos en buen estado</li> <li>- Implementar sistemas de aseguramiento de la calidad</li> </ul>	No	

<p>C11 Utilizar herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), para establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que permitan mejorar la calidad educativa y promover el logro de aprendizajes significativos</p>	<p>Capacidad para emplear herramientas de planificación educativa, como el Plan Anual de Trabajo (PAT), con el fin de establecer objetivos, metas, estrategias y acciones que mejoren la calidad educativa y fomenten el logro de aprendizajes significativos.</p>	<p>Nivel 2: Demostrar comprensión de conceptos fundamentales, pero con limitaciones en la aplicación o el análisis.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluar el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación sobre su desempeño en relación con los objetivos de aprendizaje y la formación académica</li><li>- Demostrar una comprensión sólida de los conceptos fundamentales al participar en actividades prácticas relacionadas con su área de estudio</li><li>- Identificar la producción de trabajos académicos de alta calidad</li><li>- Verificar habilidades sociales y emocionales, como la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos y manejar el estrés.</li></ul>	<p>No</p>	<p>- Analizar de manera crítica los resultados educativos, ajustar estrategias según las necesidades institucionales, y garantizar la alineación continua de las acciones planificadas con los estándares de calidad.</p>
---	--	---	--	-----------	---

PERSONAL QUE VALIDA : CdeC Beltrán Jara [Firma]  
FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS


## CARGO: JEFE DE LA DIVISIÓN DE PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C1 Desarrolla planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos	Capacidad diseñar planes educativos que armonicen con los objetivos específicos del Plan Anual de Educación, integrando eficientemente los lineamientos establecidos por la institución	Nivel 2: Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando su coherencia y alineación con los lineamientos establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades educativas de la institución y diseñar planes educativos que respondan a ellas, asegurando su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina</li> <li>- Diseñar planes educativos que incorporen los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, garantizando que estén coherentes y alineados con las directrices establecidas.</li> <li>- Seleccionar los contenidos y metodologías más adecuados para alcanzar los objetivos educativos, asegurando su coherencia y alineación con los estándares de calidad</li> <li>- Evaluar la efectividad de los planes educativos y realizar ajustes para mejorar su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando la calidad y efectividad de la educación</li> </ul>	Si	Desarrollar la innovación en los métodos pedagógicos y planes de estudio, garantizando que estén alineados con los estándares de calidad y las mejores prácticas educativas.
C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa	Capacidad de identificar y asignar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para llevar a cabo actividades educativas.	Nivel 3: Realiza la gestión del talento humano, la formación y capacitación del personal docente, la evaluación del desempeño y la motivación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación del personal docente en programas de formación, capacitación continua su impacto en el desarrollo profesional y la calidad educativa</li> <li>- Analizar el desempeño del personal docente a través de logro de objetivos, la calidad de la enseñanza, la innovación pedagógica y la retroalimentación de los estudiantes</li> <li>- Evaluar la motivación y el compromiso del personal docente, considerando la satisfacción laboral, identificación con la institución y el compromiso con la mejora continua</li> <li>- Analizar el impacto del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes, considerando el rendimiento académico, la participación en actividades educativas y la retroalimentación de los estudiantes</li> </ul>	Si	
C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Capacidad para administrar eficientemente los recursos humanos, abarcando la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Nivel 2: Analizar los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando la retroalimentación y el desarrollo continuo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad de la retroalimentación proporcionada al personal docente y administrativo, considerando la claridad, la relevancia y la oportunidad de la retroalimentación</li> <li>- Analizar la efectividad de los programas de desarrollo profesional y capacitación continua, considerando indicadores como la participación del personal, la relevancia de los programas y su impacto en la calidad educativa</li> <li>- Evaluar la efectividad de los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando la claridad de los criterios de evaluación, la objetividad y la transparencia del proceso</li> </ul>	Si	
C8 Supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	Capacidad de supervisar las actividades educativas en la institución, asegurando que estén alineadas con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	Nivel 3: Evaluar las actividades educativas en coherencia con el plan anual de trabajo (PAT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar las actividades educativas alineadas con el plan anual de trabajo (PAT) y el plan de estudios</li> <li>- Evaluar las actividades educativas implementadas, considerando la calidad de la enseñanza, la relevancia de los contenidos y la adecuación de las metodologías utilizadas</li> </ul>	No	

			- Verificar las actividades educativas entre los docentes y los estudiantes, fomentando un trabajo en equipo y una mayor implicación de todos los agentes educativos		
C9 Monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación	Capacidad de monitorear las actividades educativas en la institución, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y el Plan Anual de Educación.	Nivel 3: Evaluar los mecanismos de evaluación y seguimiento de las actividades educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la frecuencia y calidad de la retroalimentación proporcionada a los estudiantes</li> <li>- Verificar los procesos de evaluación y seguimiento, identificando áreas de mejora y correctivas</li> <li>- Analizar el impacto de los mecanismos de evaluación y seguimiento en el rendimiento y logros de los estudiantes,</li> </ul>	No	

PERSONAL QUE VALIDA :

CdC Belgi José



FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS


## CARGO: JEFE DE LA DIVISIÓN DEL PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C1 Desarrolla planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación con los lineamientos establecidos	Capacidad diseñar planes educativos que armonicen con los objetivos específicos del Plan Anual de Educación, integrando eficientemente los lineamientos establecidos por la institución	Nivel 2: Desarrollar planes educativos que integren los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando su coherencia y alineación con los lineamientos establecidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades educativas de la institución y diseñar planes educativos que respondan a ellas, asegurando su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina</li> <li>- Diseñar planes educativos que incorporen los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, garantizando que estén coherentes y alineados con las directrices establecidas.</li> <li>- Seleccionar los contenidos y metodologías más adecuados para alcanzar los objetivos educativos, asegurando su coherencia y alineación con los estándares de calidad</li> <li>- Evaluar la efectividad de los planes educativos y realizar ajustes para mejorar su coherencia y alineación con los objetivos del Plan Anual de Educación y el Reglamento del Sistema Educativo de la Marina, asegurando la calidad y efectividad de la educación</li> </ul>	Si	Desarrollar la innovación en los métodos pedagógicos y planes de estudio, garantizando que estén alineados con los estándares de calidad y las mejores prácticas educativas.
C4 Evaluar la implementación de los sistemas de monitoreo y evaluación de las actividades educativas	Capacidad de evaluar la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación en actividades educativas.	Nivel 3: Evaluar el progreso y desarrollo de cada estudiante, permitiendo la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación activa de los estudiantes en actividades académicas, como discusiones en clase, proyectos de investigación, y actividades extracurriculares</li> <li>- Verificar el desarrollo de las actividades educativas de los estudiantes</li> <li>- Analizar la información de los estudiantes en el dominio de los contenidos y habilidades requeridas en su área de estudio</li> </ul>	Si	
C5 Establecer los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa	Capacidad de identificar y asignar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para llevar a cabo actividades educativas.	Nivel 2: Analiza la relación entre las competencias directivas de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la organización y dirección de los elementos propios de los programas educativos, como el currículo, orientación de los estudiantes, proyectos educativos, evaluaciones, registro y control tanto de alumnado como profesorado, servicios educativos, de información y documentación, entre otros</li> <li>- Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos, materiales, financieros y la calidad del servicio educativo, considerando la planificación de recursos, la selección y contratación del personal, y la organización de los recursos</li> <li>- Evaluar la participación del personal docente en programas de formación y capacitación continua, así como su impacto en el desarrollo profesional y la calidad educativa</li> </ul>	Si	
C6 Gestionar eficientemente los recursos humanos, incluyendo la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Capacidad para administrar eficientemente los recursos humanos, abarcando la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	Nivel 1: Identificar los recursos humanos la selección, contratación, capacitación y evaluación del personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la efectividad de los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando indicadores como la claridad de los criterios de evaluación, la objetividad y la transparencia del proceso</li> <li>- Analizar los procesos de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo, considerando la retroalimentación y el desarrollo continuo en el contexto, contribuyendo a la mejora continua de la calidad educativa.</li> <li>- Identificar el desempeño del personal docente y administrativo, considerando la retroalimentación y el desarrollo continuo</li> </ul>	Si	

<p>C7 Asesorar a los programas académicos en la ejecución de sus actividades educativas</p>	<p>Capacidad de ofrecer orientación y asesoramiento a los programas académicos para la efectiva ejecución de sus actividades educativas.</p>	<p>Nivel 3: Evaluar la efectividad de la formación proporcionada a los estudiantes, considerando la calidad de los programas de prácticas profesionales, la vinculación con el sector de defensa y la empleabilidad de los egresados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la calidad y relevancia de los programas de prácticas profesionales ofrecidos por la institución, como la calidad de la supervisión, la experiencia de los supervisores y la conexión con la industria</li> <li>- Analizar la relación entre la institución y el sector empresarial, incluyendo la colaboración con empresas, instituciones y organizaciones externas, y la integración de la formación académica</li> <li>- Evaluar el seguimiento de los egresados como la tasa de empleo, el salario medio, la satisfacción del empleador y la adaptación de los estudiantes a la realidad laboral</li> </ul>	<p>No</p>	<p>- Asesorar en el diseño de planes de estudio, la selección y aplicación de métodos pedagógicos efectivos, así como la evaluación y mejora continua de los programas académicos en todos los niveles.</p>
<p>C10 Identificar áreas de mejora, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y los requisitos legales</p>	<p>Capacidad identificar áreas de mejora para asegurar el cumplimiento de estándares de calidad y requisitos legales en la institución.</p>	<p>Nivel 2: Aplicar técnicas y principios para mejorar la calidad educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el currículo y los métodos pedagógicos relevantes, efectivos y adaptados a las necesidades de los estudiantes</li> <li>- Fortalecer la formación y capacitación del personal docente</li> <li>- Garantizar que las instalaciones, herramientas y materiales de enseñanza y aprendizaje sean adecuados y mantenidos en buen estado</li> <li>- Implementar sistemas de aseguramiento de la calidad</li> </ul>	<p>No</p>	

PERSONAL QUE VALIDA : \_\_\_\_\_

CdeC Buleje José



FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

CARGO: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN EXTRA-INSTITUCIONAL

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
X C1 Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.	Capacidad de analizar las necesidades educativas institucional y del personal naval planeando alternativas de solución	Nivel 3: Diseñar estrategias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorizar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Diseñar estrategias relacionadas a las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar los recursos necesarios para la implementación de las estrategias.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Supervisar la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval</li> </ul>	NO	Necesidad Extra institucional Diseñar estrategias (planea niente) Planeamiento "
X C2 Diseñar y elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional	Capacidad para crear y estructurar el plan anual de educación en el ámbito extra-institucional, asegurando que responda de manera efectiva a los objetivos educativos y necesidades específicas fuera de la institución.	Nivel 4: Elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar estrategias para elaborar el plan anual de la Institución y del Personal Naval a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Identificar de los recursos necesarios para la implementación del plan anual de la Institución y del Personal Naval a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Evaluar y controlar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> </ul>	NO	planea niente elabora
C3 Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.	Capacidad de identificar las entidades educativas extra-institucionales, a fin de facilitar el desarrollo de cursos o eventos académicos requeridos por la institución, asegurando una elección estratégica y alineada con los objetivos educativos.	Nivel 4: Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las Entidades Educativas Extra-Institucionales más adecuadas para satisfacer las necesidades educativas identificadas.</li> <li>- Diseñar un plan de trabajo en conjunto con las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Supervisar el desarrollo de los cursos o eventos académicos por parte de las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Evaluar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> </ul>	SI	Se efectúa un requerimiento a diversas con una propuesta para efectuar el curso o Programa
C4 Conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.	Capacidad de manejar los procesos de selección del Personal Naval destinado a participar en cursos extra-institucionales, garantizando una elección adecuada y alineada con las necesidades formativas y los objetivos institucionales.	Nivel 4: Evaluar los resultados de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los objetivos y metas de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Diseñar los instrumentos de evaluación de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Aplicar los instrumentos de evaluación de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Analizar los resultados de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> </ul>	NO	De acuerdo al Resumen el Comité de Selección es el que conduce, extra ejecuta el curso
C5 Evaluar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.	Capacidad para analizar de manera constante y sistemática el plan educativo anual en el ámbito extra-institucional, identificando áreas de mejora y asegurando ajustes necesarios para optimizar su efectividad y alineación con los objetivos educativos.	Nivel 4: Implementar herramientas y modelos para la evaluación institucional y curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el desempeño y la efectividad de los modelos implementados</li> <li>- Verificar los resultados de la implementación de herramientas y modelos para la evaluación institucional y curricular</li> <li>- Comparar las competencias de ingreso y egreso de los estudiantes de acuerdo a la formación extra-institucional</li> <li>- Recopilar, analizar y utilizar datos provenientes de la evaluación institucional y curricular</li> </ul>	No	Planeamiento
C6 Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos	Capacidad para establecer y gestionar eficazmente la colaboración con entidades educativas externas, asegurando la planificación y ejecución exitosa de cursos o eventos	Nivel 2: Coordinar eventos o cursos, compartiendo recursos, conocimientos, abordando problemas de manera efectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar habilidades de trabajo en equipo para coordinar eventos o cursos, compartir recursos y conocimientos, y abordar problemas de manera efectiva</li> <li>- Planificar y organizar programas de estudio detallados y eficientes, incluyendo la distribución de tiempo y recursos para cada actividad.</li> </ul>	SI	Se efectúa la comunicación con entidades educativas para analizar el curso o programa



académicos requeridos por la Institución.	académicos necesarios para la institución.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajustar el programa de estudio en función de las necesidades y objetivos de los participantes, así como en respuesta a circunstancias imprevistas o cambios en el entorno</li> <li>- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para averiguar el progreso de los participantes y garantizar la coherencia con los objetivos establecidos</li> <li>- Adaptarse a situaciones cambiantes y responder de manera efectiva a los desafíos y obstáculos que se presentan</li> </ul>		
C7 Identificar los acuerdos establecidos con las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad para reconocer y entender claramente los compromisos y acuerdos establecidos con <del>entidades extra-institucionales</del> , asegurando una comprensión precisa para una colaboración efectiva.	Nivel 3: Trabajar en equipo con diferentes actores educativos para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderar y dirigir el equipo de trabajo para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias</li> <li>- Planificar y organizar mejora en las áreas identificadas como necesarias, asegurando que se implementen estrategias efectivas para abordar las áreas de mejora identificadas</li> <li>- Negociar acuerdos y compromisos con las entidades educativas extra-institucionales para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias</li> </ul>	Si	Se hacen acuerdos bilaterales para pasantías, programas y cursos Educativos
C8 Diseñar de un plan de monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad para crear un plan efectivo que permita supervisar las actividades educativas llevadas a cabo por entidades educativas externas a la institución, asegurando un seguimiento riguroso y alineado con los objetivos institucionales.	Nivel 3: Asegurar que las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, se ajusten a los objetivos y metas establecidos por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alinea los objetivos y metas de la institución con los programas y actividades desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales</li> <li>- Adapta los recursos, materiales y metodologías utilizados en las actividades educativas a los objetivos y metas establecidos por la institución</li> <li>- Analiza el adecuado seguimiento y cumplimiento de las políticas, normativas y regulaciones aplicables a las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales</li> <li>- Identifica la coherencia entre los objetivos y metas de la institución y las expectativas y necesidades de los participantes en las actividades educativas</li> </ul>	Si	se lleva control de los cursos u programas que se llevan a cargo
C9 Evaluar los resultados del monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad de medir e interpretar los resultados obtenidos a través del monitoreo de actividades educativas realizadas por entidades extra-institucionales, permitiendo una evaluación efectiva de su impacto y alineación con los objetivos institucionales.	Nivel 3: Identifica el nivel de satisfacción de los participantes y facilitadores con respecto a la calidad y relevancia de las actividades educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar los productos y resultados de las actividades educativas, para determinar si cumplen con los objetivos propuestos y si reflejan una calidad y relevancia aceptable para los participantes y facilitadores</li> <li>- Monitorear el ambiente educativo y las interacciones entre los participantes y facilitadores</li> <li>- Identificar el proceso de mejora continua de la calidad y relevancia de las actividades</li> <li>- Analizar la percepción de la calidad y relevancia de las actividades educativas, así como sobre posibles áreas de mejora y sugerencias para mejorar la experiencia de aprendizaje</li> </ul>	Si	Se pide a los institutos Reporte de notas del personal Naval
C10 Identificar oportunidades de mejora en las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad de realizar el diagnóstico e identificar mejoras en las actividades educativas llevadas a cabo por entidades extra-institucionales, contribuyendo a optimizar la calidad y alineación con los objetivos institucionales.	Nivel 5: Promueve una cultura de innovación y creatividad, buscando nuevas formas de enseñar y aprender para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la creatividad y la innovación a los docentes, facilitadores y responsables institucionales</li> <li>- Analizar la participación activa en la toma de decisiones, aportando ideas y criterios constructivos para mejorar los procesos y resultados educativos.</li> <li>- Identificar la promoción de una cultura de innovación y creatividad, buscando nuevas formas de enseñar y aprender para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.</li> <li>- Examina los conflictos de manera constructiva, buscando soluciones que beneficien a todos los involucrados y mantengan el bienestar de la institución.</li> <li>- Demostrar adaptabilidad y capacidad de trabajo en equipo, ajustándose a las necesidades y cambios en el entorno educativo.</li> </ul>	Si	se busca con los informes mejorar la Capacitación que se le da al personal Naval en el país y extranjero

*Manera adecuada y*

*Programa Marino extranjero y*

<p>C11 Evaluar y seleccionar el Personal Naval para los cursos de Educación Extra-Institucional.</p>	<p>Capacidad de analizar y escoger adecuadamente al Personal Naval que participará en cursos de educación fuera de la institución, asegurando una selección acorde con las necesidades y objetivos educativos institucionales</p>	<p>Nivel 4: Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extra-institucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios y procesos de evaluación que permitan evaluar continuamente el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional.</li> <li>- Recopilar y analizar datos sobre la efectividad y eficiencia de los cursos de educación extrainstitucional, identificando áreas de mejora y oportunidades para optimizar el proceso.</li> <li>- Implementar mejoras y ajustes en el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional, calculando en los resultados de la evaluación y retroalimentación</li> <li>- Comunicar y compartir los resultados de la evaluación y retroalimentación con los diferentes actores de la comunidad educativa, incluyendo al personal naval y los participantes de los cursos.</li> </ul>	<p>NO</p>	<p>De acuerdo al personal Naval es evaluado mediante concurso por el Comité de Selección</p>
<p>C12 Evaluar la mejora continua de los procesos de selección del Personal Naval designados a los cursos extra-institucionales</p>	<p>Capacidad para examinar de manera constante y mejorar los procedimientos de selección del Personal Naval destinado a cursos fuera de la institución, garantizando una optimización continua y alineación con los estándares educativos institucionales.</p>	<p>Nivel 3: Monitorear y evaluar continuamente el desempeño del personal naval durante los cursos de educación extra-institucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios y procesos de evaluación del desempeño del personal naval durante los cursos de educación extra-institucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Monitorear el desempeño del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Proporcionar retroalimentación y apoyo al personal naval para mejorar su desempeño y fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de formación y capacitación.</li> </ul>	<p>NO</p>	<p>Edem</p>
<p>C13 Monitorea las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</p>	<p>Capacidad en orientar, acompañar y evaluar las actividades educativas extra-institucionales para asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos, garantizando alineación con los objetivos institucionales.</p>	<p>Nivel 4: Evaluar y analizar los resultados de las actividades educativas, identificando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los resultados de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, identificando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Evaluar el impacto de las actividades educativas en el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos, utilizando indicadores de desempeño y resultados.</li> <li>- Participar en reuniones y foros de discusión con representantes de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos.</li> </ul>	<p>SI</p>	<p>Se lleva un control de los acuerdos que ayudan a la capacitación al personal Naval</p>
<p>C14 Evaluar la mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</p>	<p>Capacidad de planificar, organizar la mejora continua de coordinación con Agregados de Defensa y Navales en embajadas del Perú, así como con instituciones y organismos Extra-Institucionales, asegurando una colaboración eficiente y alineada con los objetivos institucionales.</p>	<p>Nivel 3: Comunicarse de manera efectiva y oportuna con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales, proporcionando información detallada y actualizada sobre el progreso y el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar tecnologías de comunicación y colaboración adecuadas para facilitar la interacción y el intercambio de información con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Establecer marcos y criterios de comunicación claros y transparentes para garantizar una comunicación efectiva y oportuna con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales</li> <li>- Comunicar de forma asertiva con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales, sobre el progreso y el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> </ul>	<p></p>	<p>Edem</p>

PERSONAL QUE VALIDA: Cde F. D. Noriega de la Mabeza

FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

## CARGO: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN EXTRA-INSTITUCIONAL

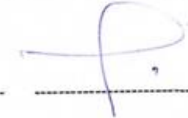
COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C1 Identificar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.	Capacidad de analizar las necesidades educativa institucional y del personal naval planeando alternativas de solución.	Nivel 3: Diseñar estrategias para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorizar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Diseñar estrategias relacionadas a las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Identificar los recursos necesarios para la implementación de las estrategias.</li> <li>- Evaluar los resultados de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval.</li> <li>- Supervisar la mejora continua de las estrategias diseñadas para abordar las necesidades educativas de la Institución y del Personal Naval</li> </ul>	NO	En el Departamento de Educación Extraintitucional, de la Dirección General de Educación de la Marina no se efectúa la evaluación de temas académicos, básicamente se implementan y tramitan Programas de estudio a ser desarrollados por el Personal de la Institución, fuera de la misma.
C2 Diseñar y elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.	Capacidad para crear y estructurar el plan anual de educación en el ámbito extra-institucional, asegurando que responda de manera efectiva a los objetivos educativos y necesidades específicas fuera de la institución.	Nivel 4: Elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar estrategias para elaborar el plan anual de la Institución y del Personal Naval a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Identificar de los recursos necesarios para la implementación del plan anual de la Institución y del Personal Naval a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Elaborar el plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> <li>- Evaluar y controlar la mejora continua del plan anual de educación a nivel Extra-Institucional.</li> </ul>	NO	Dicha función, de forma indirecta recae de manera compartida en el Departamento de Planeamiento y el Departamento de Educación Institucional de la Dirección General de Educación de la Marina respectivamente.
C3 Seleccionar las Entidades Educativas Extra-Institucionales necesarias para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.	Capacidad de identificar las entidades educativas extra-institucionales, a fin de facilitar el desarrollo de cursos o eventos académicos requeridos por la institución, asegurando una elección estratégica y alineada con los objetivos educativos.	Nivel 4: Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las Entidades Educativas Extra-Institucionales más adecuadas para satisfacer las necesidades educativas identificadas.</li> <li>- Diseñar un plan de trabajo en conjunto con las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Supervisar el desarrollo de los cursos o eventos académicos por parte de las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> <li>- Evaluar los resultados de los cursos o eventos académicos desarrollados por las Entidades Educativas Extra-Institucionales seleccionadas.</li> </ul>	SI	
C4 Conducir los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.	Capacidad de manejar los procesos de selección del Personal Naval destinado a participar en cursos extra-institucionales, garantizando una elección adecuada y alineada con las necesidades formativas y los objetivos institucionales.	Nivel 4: Evaluar los resultados de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los objetivos y metas de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Diseñar los instrumentos de evaluación de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Aplicar los instrumentos de evaluación de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> <li>- Analizar los resultados de los procesos de selección del Personal Naval que seguirá los cursos de Educación Extra-Institucional.</li> </ul>	SI	
C5 Evaluar la mejora continua del plan anual	Capacidad para analizar de manera constante y sistemática el plan educativo anual en el ámbito	Nivel 4: Implementar herramientas y modelos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el desempeño y la efectividad de los modelos implementados</li> <li>- Verificar los resultados de la implementación de herramientas y modelos para la evaluación institucional y curricular</li> </ul>	NO	Ello recae en el propio Director General de Educación, por medio

de educación a nivel Extra-Institucional.	extra-institucional, identificando áreas de mejora y asegurando ajustes necesarios para optimizar su efectividad y alineación con los objetivos educativos.	para la evaluación institucional y curricular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparar las competencias de ingreso y egreso de los estudiantes de acuerdo a la formación extra-institucional</li> <li>- Recopilar, analizar y utilizar datos provenientes de la evaluación institucional y curricular</li> </ul>		del Departamento de Planeamiento de la Dirección General de Educación de la Marina.
C6 Coordinar con las Entidades Educativas Extra-Institucionales para el desarrollo de los cursos o eventos académicos requeridos por la Institución.	Capacidad para establecer y gestionar eficazmente la colaboración con entidades educativas externas, asegurando la planificación y ejecución exitosa de cursos o eventos académicos necesarios para la institución.	Nivel 2: Coordinar eventos o cursos, compartiendo recursos, conocimientos, abordando problemas de manera efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar habilidades de trabajo en equipo para coordinar eventos o cursos, compartir recursos y conocimientos, y abordar problemas de manera efectiva</li> <li>- Planificar y organizar programas de estudio detallados y eficientes, incluyendo la distribución de tiempo y recursos para cada actividad.</li> <li>- Ajustar el programa de estudio en función de las necesidades y objetivos de los participantes, así como en respuesta a circunstancias imprevistas o cambios en el entorno</li> <li>- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para averiguar el progreso de los participantes y garantizar la coherencia con los objetivos establecidos</li> <li>- Adaptarse a situaciones cambiantes y responder de manera efectiva a los desafíos y obstáculos que se presentan</li> </ul>	SI	
C7 Identificar los acuerdos establecidos con las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad para reconocer y entender claramente los compromisos y acuerdos establecidos con entidades extra-institucionales, asegurando una comprensión precisa para una colaboración efectiva.	Nivel 3: Trabajar en equipo con diferentes actores educativos para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderar y dirigir el equipo de trabajo para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias</li> <li>- Planificar y organizar mejora en las áreas identificadas como necesarias, asegurando que se implementen estrategias efectivas para abordar las áreas de mejora identificadas</li> <li>- Negociar acuerdos y compromisos con las entidades educativas extra-institucionales para desarrollar acciones de mejora en las áreas identificadas como necesarias</li> </ul>	SI	De la mano con el Jefe de la Oficina de Convenios y en coordinación con el Departamento de Planeamiento, el cual efectúa las coordinaciones
C8 Diseñar de un plan de monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad para crear un plan efectivo que permita supervisar las actividades educativas llevadas a cabo por entidades educativas externas a la institución, asegurando un seguimiento riguroso y alineado con los objetivos institucionales.	Nivel 3: Asegurar que las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, se ajusten a los objetivos y metas establecidos por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alinea los objetivos y metas de la institución con los programas y actividades desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales</li> <li>- Adapta los recursos, materiales y metodologías utilizados en las actividades educativas a los objetivos y metas establecidos por la institución</li> <li>- Analiza el adecuado seguimiento y cumplimiento de las políticas, normativas y regulaciones aplicables a las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales</li> <li>- Identifica la coherencia entre los objetivos y metas de la institución y las expectativas y necesidades de los participantes en las actividades educativas</li> </ul>	SI	
C9 Evaluar los resultados del monitoreo de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad de medir e interpretar los resultados obtenidos a través del monitoreo de actividades educativas realizadas por entidades extra-institucionales, permitiendo una evaluación efectiva de su impacto y alineación con los objetivos institucionales.	Nivel 3: Identifica el nivel de satisfacción de los participantes y facilitadores con respecto a la calidad y relevancia de las actividades educativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar los productos y resultados de las actividades educativas, para determinar si cumplen con los objetivos propuestos y si reflejan una calidad y relevancia aceptable para los participantes y facilitadores</li> <li>- Monitorear el ambiente educativo y las interacciones entre los participantes y facilitadores</li> <li>- Identificar el proceso de mejora continua de la calidad y relevancia de las actividades</li> <li>- Analizar la percepción de la calidad y relevancia de las actividades educativas, así como sobre posibles áreas de mejora y sugerencias para mejorar la experiencia de aprendizaje</li> </ul>	SI	
C10 Identificar oportunidades de mejora en las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales.	Capacidad de realizar el diagnóstico e identificar mejoras en las actividades educativas llevadas a cabo por entidades extra-institucionales, contribuyendo a optimizar la calidad y alineación con los objetivos institucionales.	Nivel 5: Promueve una cultura de innovación y creatividad, buscando nuevas formas de enseñar y aprender para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la creatividad y la innovación a los docentes, facilitadores y responsables institucionales</li> <li>- Analizar la participación activa en la toma de decisiones, aportando ideas y criterios constructivos para mejorar los procesos y resultados educativos.</li> <li>- Identificar la promoción de una cultura de innovación y creatividad, buscando nuevas formas de enseñar y aprender para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.</li> <li>- Examina los conflictos de manera constructiva, buscando soluciones que beneficien a todos los involucrados y mantengan el bienestar de la institución.</li> <li>- Demostrar adaptabilidad y capacidad de trabajo en equipo, ajustándose a las necesidades y cambios en el entorno educativo.</li> </ul>	NO	

<p>C11 Evaluar y seleccionar el Personal Naval para los cursos de Educación Extra-Institucional.</p>	<p>Capacidad de analizar y escoger adecuadamente al Personal Naval que participará en cursos de educación fuera de la institución, asegurando una selección acorde con las necesidades y objetivos educativos institucionales.</p>	<p>Nivel 4: Evaluar y retroalimentar continuamente el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extra-institucional para mejorar su efectividad y eficiencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios y procesos de evaluación que permitan evaluar continuamente el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional.</li> <li>- Recopilar y analizar datos sobre la efectividad y eficiencia de los cursos de educación extrainstitucional, identificando áreas de mejora y oportunidades para optimizar el proceso.</li> <li>- Implementar mejoras y ajustes en el proceso de selección y ejecución de los cursos de educación extrainstitucional, calculando en los resultados de la evaluación y retroalimentación</li> <li>- Comunicar y compartir los resultados de la evaluación y retroalimentación con los diferentes actores de la comunidad educativa, incluyendo al personal naval y los participantes de los cursos.</li> </ul>	<p>SI</p>	
<p>C12 Evaluar la mejora continua de los procesos de selección del Personal Naval designados a los cursos extra-institucionales</p>	<p>Capacidad para examinar de manera constante y mejorar los procedimientos de selección del Personal Naval destinado a cursos fuera de la institución, garantizando una optimización continua y alineación con los estándares educativos institucionales.</p>	<p>Nivel 3: Monitorear y evaluar continuamente el desempeño del personal naval durante los cursos de educación extra-institucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios y procesos de evaluación del desempeño del personal naval durante los cursos de educación extra-institucional, en colaboración con los diferentes actores de la comunidad educativa.</li> <li>- Monitorear el desempeño del personal naval durante los cursos de educación extrainstitucional, asegurando que estén cumpliendo con los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Proporcionar retroalimentación y apoyo al personal naval para mejorar su desempeño y fortalecer sus competencias y habilidades en función de las necesidades de formación y capacitación.</li> </ul>	<p>NO</p>	
<p>C13 Monitorea las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, a fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos.</p>	<p>Capacidad en orientar, acompañar y evaluar las actividades educativas extra-institucionales para asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos, garantizando alineación con los objetivos institucionales.</p>	<p>Nivel 4: Evaluar y analizar los resultados de las actividades educativas, identificando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los resultados de las actividades educativas desarrolladas por las Entidades Educativas Extra-Institucionales, identificando áreas de mejora y proponiendo acciones correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> <li>- Evaluar el impacto de las actividades educativas en el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos, utilizando indicadores de desempeño y resultados.</li> <li>- Participar en reuniones y foros de discusión con representantes de las Entidades Educativas Extra-Institucionales y otros actores involucrados en la implementación de los acuerdos.</li> </ul>	<p>SI</p>	
<p>C14 Evaluar la mejora continua de la coordinación con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</p>	<p>Capacidad de planificar, organizar la mejora continua de coordinación con Agregados de Defensa y Navales en embajadas del Perú, así como con instituciones y organismos Extra-Institucionales, asegurando una colaboración eficiente y alineada con los objetivos institucionales.</p>	<p>Nivel 3: Comunicarse de manera efectiva y oportuna con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales, proporcionando información detallada y actualizada sobre el progreso y el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar tecnologías de comunicación y colaboración adecuadas para facilitar la interacción y el intercambio de información con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales.</li> <li>- Establecer marcos y criterios de comunicación claros y transparentes para garantizar una comunicación efectiva y oportuna con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales</li> <li>- Comunicar de forma asertiva con los Agregados de Defensa y Navales a las Embajadas del Perú e Instituciones y organismos Extra-Institucionales, sobre el progreso y el cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos.</li> </ul>	<p>SI</p>	

PERSONAL QUE VALIDA :

C'deC. VEJTKO VICEVIC ALCSIOE



FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

**CARGO: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C1 Evaluar el marco regulatorio y las políticas gubernamentales que puedan influir en el sistema educativo de la Marina	Capacidad de analizar y valorar la normativa y políticas gubernamentales que puedan impactar en la educación naval para comprender su influencia y aplicabilidad en el sistema educativo de la Marina.	Nivel 4: Analizar las políticas y regulaciones que buscan fomentar la cooperación y colaboración entre programas académicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar las políticas y regulaciones que buscan fomentar la cooperación y colaboración en los programas académicos</li> <li>- Identificar la normatividad de cooperación de convenios y alianzas estratégica a nivel institucional</li> <li>- Aplicar la normatividad de cooperación de convenios y alianzas estratégica a nivel institucional</li> <li>- Plantear la normatividad de cooperación de convenios y alianzas estratégica a nivel extra institucional</li> </ul>	SI	-
C2 Establecer los estándares de calidad que se esperan de los recursos humanos y los objetivos de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.	Capacidad de definir los criterios de calidad para el personal y los objetivos de aprendizaje que los estudiantes deben lograr.	Nivel 4: Evaluar los estándares de calidad de las competencias u objetivos de aprendizaje que alcanzarán los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar la formación académica sólida y actualizada que les permita desarrollar habilidades y competencias relevantes para su campo de estudio.</li> <li>- Comprender y trabajar en un entorno globalizado, lo que implica adaptarse a diferentes culturas, lenguas y perspectivas y ser conscientes de las implicaciones éticas y sociales de sus acciones.</li> <li>- Aplicar sus conocimientos teóricos en situaciones reales y contribuir al avance del conocimiento en su área de estudio.</li> </ul>	SI	-
C3 Diseña los planes educativos de mediano y corto plazo.	Capacidad de determinar objetivos, metas, estrategias, acciones, y recursos para el plan educativo de mediano y corto plazo	Nivel 4: Monitorear el progreso del plan educativo en el proceso de formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el desempeño académico de los estudiantes a través de calificaciones, pruebas estandarizadas, trabajos y proyectos</li> <li>- Medir la participación activa de los estudiantes en actividades curriculares y extracurriculares.</li> <li>- Establecer relaciones positivas con sus pares, docentes y personal de la institución.</li> <li>- Evaluación de la capacidad de los estudiantes para asumir responsabilidades y gestionar su propio aprendizaje.</li> </ul>	SI	-
C4 Controla y realiza mejoras en los planes educativos.	Capacidad de supervisar las acciones planeadas para mejorar los planes educativos en función de los resultados obtenidos	Nivel 5: Lidera en actividades académicas y extracurriculares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación activa en las actividades académicas a nivel institucional y extrainstitucional</li> <li>- Medir la contribución al compromiso de los objetivos y valores de la institución, trabajo en equipo y la responsabilidad</li> <li>- Demostrar normas de conducta y rendimiento en actividades académicas y extracurriculares</li> </ul>	SI	-
C5 Establecer la naturaleza jurídica, competencias, funciones y la estructura orgánica básica de la Marina de Guerra del Perú	Capacidad de analizar la naturaleza legal, responsabilidades, funciones y la estructura básica de la Marina de Guerra del Perú	Nivel 3: Comparar las funciones de la Marina de Guerra del Perú	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las funciones de los programas académico la Marina de Guerra del Perú</li> <li>- Revisar el cumplimiento de las normativas del sistema educativo</li> <li>- Monitorear las funciones de la Marina de Guerra del Perú</li> </ul>	SI	-
C6 Participa activamente en la elaboración e implementación de proyectos que	Capacidad de colaborar activamente en las evaluaciones de los	Nivel 4: Analizar la formación integral de los programas académicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el plan de estudios, el enfoque por competencia, investigación, responsabilidad social y movilidad en el proceso enseñanza-aprendizaje</li> <li>- Medir la gestión de los docentes de los programas académicos</li> <li>- Analizar el seguimiento a estudiantes de los programas académicos</li> </ul>	SI	-

contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa	proyectos para mejorar la calidad educativa				
C7 Supervisar las actividades educativas, incluyendo la gestión de recursos, la colaboración con otras instituciones y la implementación de políticas y procedimientos	Capacidad de supervisar las actividades educativas, gestionar recursos, colaborar con otras instituciones y aplicar políticas y procedimientos.	Nivel 3: Medir la colaboración con otras instituciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el intercambio de recursos, conocimientos y buenas prácticas, así como la realización de proyectos conjuntos</li> <li>- Medir el acceso a recursos y financiación adicional, así como el cumplimiento de las regulaciones y políticas educativas.</li> <li>- Facilitar el acceso a recursos y apoyo adicional, así como la participación en proyectos y actividades educativas.</li> </ul>	SI	-
C8 Evaluar actividades académicas institucional y extrainstitucional	Capacidad de evaluar actividades académicas dentro y fuera de la institución	Nivel 4: Comunicarse de manera efectiva con los miembros de la institución educativa, incluyendo el personal docente, los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmitir información de manera clara y comprensible, evitando jergas o tecnicismos innecesarios</li> <li>- Demostrar interés genuino en las inquietudes y necesidades de los demás, y ser capaz de escuchar de manera activa y empática</li> <li>- Adaptar el mensaje a la audiencia específica, utilizando un lenguaje y tono adecuados a cada situación</li> <li>- identificar los canales de comunicación más efectivos para llegar a cada grupo de interés, ya sea a través de reuniones, correos electrónicos, boletines, entre otros</li> </ul>	NO	DE ACUERDO A LA DIV. EDUCATIVA CALIDAD
C9 Identificar actividades de supervisión académica en los programas académicos	Capacidad de reconocer las actividades de supervisión académica en programas educativos	Nivel 3: Liderar en la planificación e implementación de procesos de supervisión académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de planes de supervisión que incluyan objetivos claros, estrategias efectivas y recursos adecuados para mejorar la calidad educativa</li> <li>- Colaborar con el personal docente para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción para abordarlas</li> <li>- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de los planes de supervisión y la identificación de áreas de mejora</li> <li>- Desarrollo e implementación de políticas y procedimientos de supervisión que promuevan la equidad y la inclusión</li> </ul>	SI	-

PERSONAL QUE VALIDA : Cde E Giovanni Salinas Viera

NO FUE ATENDIDO ENTREVISTA

FIRMA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

## CARGO: JEFE DE LA DIVISIÓN DE PLANEAMIENTO EDUCATIVO

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
<p>C3 Establecer los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones, recursos y evaluación del plan anual educativo</p> <p>C3 Diseña los planes educativos de mediano y corto plazo.</p>	<p>Capacidad definir metas, estrategias, acciones, recursos y evaluación para el plan educativo anual.</p> <p>Capacidad de determinar objetivos, metas, estrategias, acciones, y recursos para el plan educativo de mediano y corto plazo</p>	<p>Nivel 3: Utilizar diversas herramientas que permiten recopilar información relevante sobre el desempeño de los estudiantes y la efectividad del plan educativo.</p> <p>Nivel 3: Utiliza diversas herramientas que permiten recopilar información relevante para establecer los objetivos generales, específicos, estrategias, acciones y recursos del plan educativo de mediano y corto plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir con pruebas estandarizadas el rendimiento académico de los estudiantes en áreas específicas del conocimiento.</li> <li>- Emplear encuestas y cuestionarios para la opinión de los estudiantes y docentes sobre diversos aspectos del proceso educativo, como la calidad de la enseñanza, el clima y la satisfacción con el plan educativo</li> <li>- Utilizar los portafolios de aprendizaje, para colecciones de trabajos, proyectos y actividades realizadas por los estudiantes a lo largo del tiempo, que muestran su progreso y logros en diferentes áreas.</li> <li>- Utiliza instrumentos de medición actuales para obtener informaciones relevantes, que permita realizar un diagnóstico situacional de la educación.</li> <li>- Establece un cronograma de actividades para cumplir con los plazos establecidos en la elaboración de los planes educativos de mediano y corto plazo</li> <li>- Analiza las normativas vigentes del planeamiento estratégico del sector público.</li> </ul>	--	CONSIDERAR OBSERVACIÓN
<p>C4 Revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos</p> <p>C4 Controla y realiza mejoras en los planes educativos.</p>	<p>Capacidad implementar el plan educativo en función de los resultados obtenidos, evaluaciones de pruebas y portafolios, y análisis de indicadores de desempeño.</p> <p>Capacidad de supervisar las acciones planeadas para mejorar los planes educativos en función de los resultados obtenidos</p>	<p>Nivel 3: Participación en proyectos de investigación y desarrollo de habilidades avanzadas.</p> <p>Nivel 3: Organiza actividades de control y establece indicadores de cantidad y de calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el dominio de resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la alfabetización digital</li> <li>- Identificar las habilidades para planificar y organizar un proyecto de investigación de manera efectiva.</li> <li>- Evaluar el manejo de planificar y organizar su tiempo de manera efectiva para cumplir con las fechas de entrega de los proyectos de investigación.</li> <li>- Analizar la comunicación de manera efectiva los hallazgos de su investigación a través de presentaciones y escritos.</li> <li>- Establece un cronograma de actividades que permita cumplir con los plazos</li> <li>- Elabora fichas de indicadores acorde a la supervisión de las acciones planeadas.</li> <li>- Analiza la información recolectada aplicando técnicas estadísticas.</li> <li>- Analiza la comunicación de manera efectiva de los hallazgos de la supervisión que permita mejorar los planes educativos.</li> </ul>	--	CONSIDERAR OBSERVACIÓN



<p>C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de la institución</p> <p>C6 Participa activamente en la elaboración e implementación de proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.</p>	<p>Capacidad de diseñar e implementar iniciativas y proyectos para mejorar la calidad educativa y obtener la acreditación de la institución</p> <p>Capacidad de colaborar activamente en las evaluaciones de los proyectos para mejorar la calidad educativa</p>	<p>Nivel 2: Analizar el soporte institucional en los programas académicos</p> <p>Nivel 2: Identifica claramente la finalidad de los proyectos para la mejorar la calidad educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la infraestructura y soporte de los programas académicos</li> <li>- Medir el sistema de información y comunicación de los programas académicos</li> <li>- Evaluar los recursos humanos para la gestión del programa de estudios de los programas académicos</li>   <li>- Mantenerse actualizado de las normas vigentes que establece el Estado y el sector Defensa con respecto a la calidad educativa.</li> <li>- Participa en las capacitaciones en temas de calidad educativa.</li> <li>- Demuestra capacidad de escuchar de manera activa y empática la problemática de los procesos educativos e informar con las conclusiones y recomendaciones.</li> <li>- Identifica las habilidades del personal a fin de formar equipos de trabajo multidisciplinario.</li> </ul>	<p>---</p>	<p>CONSIDERAR OBSERVACIÓN</p>
---	--	--	--	------------	-------------------------------

PERSONAL QUE VALIDA :

*CdC Walter Forstet DOMENAK*



FIRMA

### FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

**CARGO: JEFE DE LA DIVISIÓN DE ASUNTOS EDUCATIVOS Y NORMATIVIDAD**

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C4 Revisar y ajustar el plan educativo en función de los resultados obtenidos	Capacidad implementar el plan educativo en función de los resultados obtenidos, evaluaciones de pruebas y portafolios, y análisis de indicadores de desempeño	Nivel 3: Participación en proyectos de investigación y desarrollo de habilidades avanzadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el dominio de resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la alfabetización digital</li> <li>- Identificar las habilidades para planificar y organizar un proyecto de investigación de manera efectiva.</li> <li>- Evaluar el manejo de planificar y organizar su tiempo de manera efectiva para cumplir con las fechas de entrega de los proyectos de investigación.</li> <li>- Analizar la comunicación de manera efectiva los hallazgos de su investigación a través de presentaciones y escritos</li> </ul>	NO	Es recomendable definir el plan educativo en sus dimensiones o aspectos.
C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de la institución	Capacidad de diseñar e implementar iniciativas y proyectos para mejorar la calidad educativa y obtener la acreditación de la institución	Nivel 2: Analizar el soporte institucional en los programas académicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la infraestructura y soporte de los programas académicos</li> <li>- Medir el sistema de información y comunicación de los programas académicos</li> <li>- Evaluar los recursos humanos para la gestión del programa de estudios de los programas académicos</li> </ul>	SI	
C9 Identificar actividades de supervisión académica en los programas académicos	Capacidad de reconocer las actividades de supervisión académica en programas educativos	Nivel 2: Implementar estrategias de supervisión para mejorar la calidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar planes de supervisión que incluyan objetivos claros, estrategias efectivas y recursos adecuados para mejorar la calidad educativa</li> <li>- Proporcionar asesoramiento y apoyo profesional al personal docente para fortalecer sus habilidades de enseñanza y mejorar su desempeño</li> <li>- Implementar mecanismos de control y evaluación para garantizar el cumplimiento de los planes de supervisión y la identificación de áreas de mejora</li> <li>- Promover la colaboración y la comunicación entre el personal docente, los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa para mejorar la calidad educativa</li> </ul>	No	Los indicadores de conducta no se aplican en la práctica

PERSONAL QUE VALIDA: Teniente Primero Edu. Paula Mesías V.



FIRMA

### FICHA DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

**CARGO: JEFE DE LA DIVISIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA**

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA REQUERIDO	INDICADOR DE CONDUCTA	VALIDADO (SI/NO)	OBSERVACIÓN
C2 Establecer los estándares de calidad que se esperan de los recursos humanos y los objetivos de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.	Capacidad de definir los criterios de calidad para el personal y los objetivos de aprendizaje que los estudiantes deben lograr.	Nivel 3: Establecer los estándares de calidad de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar conocimientos, habilidades y competencias relevantes para su carrera pedagógica y su vida profesional.</li> <li>- Evaluar el desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad y la innovación en sus estudiantes, y que promuevan valores éticos y sociales en su práctica docente.</li> <li>- Medir el desarrollo de habilidades transversales como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, y que estén preparados para adaptarse a un entorno globalizado y en constante cambio.</li> </ul>	--	Los indicadores de conducta no se aplican en la práctica, ya que el cargo es de naturaleza administrativa y no pedagógica.
C6 Planificar y desarrollar programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa y la acreditación de la institución	Capacidad de diseñar e implementar iniciativas y proyectos para mejorar la calidad educativa y obtener la acreditación de la institución	Nivel 3: Evaluar la Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes en los programas académicos</li> <li>- Evaluar el porcentaje I+D+i para la obtención del grado y el título</li> <li>- Medir el porcentaje de las publicaciones de los resultados de I+D+i</li> </ul>	--	No se aplica el procesamiento de data e información para la aplicación de indicadores relacionados a mediciones.
C8 Evaluar actividades académicas institucional y extrainstitucional	Capacidad de evaluar actividades académicas dentro y fuera de la institución	Nivel 3: Colaborar con otras instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro y entidades gubernamentales para mejorar la calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenerse actualizado en las últimas tendencias y desarrollos en el campo de programas académicos</li> <li>- Participar en programas de formación continua para mejorar las habilidades y conocimientos</li> <li>- Demostrar interés genuino en las inquietudes y necesidades de los demás, y ser capaz de escuchar de manera activa y empática</li> <li>- manejar situaciones conflictivas de manera asertiva y constructiva, buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas</li> </ul>	NO	

PERSONAL QUE VALIDA Teniente Primero Paula Mesias V.

FIRMA



Licencia: CC BY - NC 4.0

Este trabajo está sujeto bajo los siguientes términos:

Atribución - No comercial 4.0 Internacional

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Derechos: Acceso abierto

