

## IV. — ENSEÑANZA MILITAR

### ALTOS ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL

#### Cursos

Cód. Informático: 2017025492.

*Instrucción 49/2017, de 3 de noviembre, del Jefe de Estado Mayor de la Defensa, por la que se aprueba el Currículo del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de Oficial General.*

El artículo 19.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, establece que «el militar profesional ejerce funciones operativas, técnicas, logísticas y administrativas en el desempeño de sus cometidos para la preparación y empleo de las unidades militares en cumplimiento de las misiones encomendadas. Dichas funciones se desarrollan por medio de acciones directivas, que incluyen las de mando, y acciones de gestión y ejecutivas»; y el artículo 20.2, que «los Oficiales Generales ejercen la acción de mando en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas y la alta dirección y gestión de sus recursos materiales, humanos y financieros. Accederán a esta categoría, los oficiales que hayan acreditado en su carrera militar de modo sobresaliente su competencia profesional y capacidad de liderazgo».

El artículo 20.1 del Real Decreto 339/2015, de 30 de abril, por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional, establece que el curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general tiene la consideración de curso militar de altos estudios de la defensa nacional; el artículo 21.1, que «este curso tiene por finalidad la actualización de los conocimientos para el desempeño de los cometidos de los empleos de la categoría de oficiales generales. Se impartirá en la Escuela Superior de la Fuerzas Armadas»; y el artículo 21.2, que «el currículo será aprobado por el Jefe de Estado Mayor de la Defensa, a propuesta del Director de Reclutamiento y Enseñanza Militar y oído el parecer del Director del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional».

Este Currículo del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general, está basado en un nuevo diseño orientado a alcanzar las competencias definidas en el perfil de egreso de los alumnos del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general, aprobado por la Orden DEF/598/2017, de 12 de junio, con un enfoque basado en el alumno y una metodología eminentemente práctica, plenamente armonizado con el espacio europeo de educación superior.

Durante su tramitación, se dio conocimiento del proyecto de esta Instrucción a las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.b) de la citada ley orgánica, ha tenido conocimiento y ha sido oído el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud, a propuesta del Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar y oído el parecer del Director del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional,

DISPONGO:

*Apartado único. Aprobación del Currículo.*

Se aprueba el Currículo del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general.

*Disposición transitoria única. Periodo de adaptación.*

El Currículo aprobado en esta Instrucción será de aplicación en los cursos de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general que se convoquen a partir del año académico 2017-2018, inclusive.



Disposición final primera. *Facultades dispositivas.*

Se faculta al Director del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional para dictar cuantas Instrucciones y resoluciones requiera la aplicación de esta Instrucción.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Instrucción entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Madrid, 3 de noviembre de 2017.—El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, Fernando Alejandro Martínez.

### **Currículo del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general (CADCOG)**

Desde la creación de la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas (ESFAS) en 1999, una constante ha sido buscar la excelencia en el desempeño de sus cometidos dentro de la estructura y funcionamiento del sistema de enseñanza militar recogido en la antigua Ley 17/89, de 19 de julio, del régimen del personal militar profesional y en la actual Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

Impartir el Curso de Actualización para el Desempeño de los Cometidos de Oficial General (CADCOG), significa preparar personas para desempeñar de forma competente los cometidos propios de su condición de oficial general.

En cada uno de los CADCOG impartidos, se ha ido perfeccionando la metodología de la enseñanza, elementos pedagógicos y contenido de sus programas, al tiempo que con la debida flexibilidad se han ido adaptando a las nuevas situaciones que condicionan la actividad de los alumnos y a las nuevas tecnologías y recurso presupuestario disponible.

Los cambios orgánicos que se han ido produciendo desde la última actualización del currículo del curso, la necesidad de garantizar la plena adaptación a la nueva ordenación de la enseñanza de altos estudios de la defensa nacional y a la ordenación de la enseñanza universitaria y las lecciones identificadas durante los 17 años en los que se ha estado impartiendo el curso CADCOG, aconsejan llevar a cabo una profunda revisión, con el objeto de conseguir oficiales más competentes y mejor formados para afrontar los retos y cometidos de unas Fuerzas Armadas del siglo XXI.

Este currículo del nuevo CADCOG ha sido desarrollado siguiendo las directrices contenidas en la Orden DEF/464/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional, y las orientaciones de la "Guía de Apoyo" para elaboración de la memoria de verificación de títulos (currículo) de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), así como las recomendaciones de la Escuela Militar de Ciencias de la Educación (EMCE). Contiene los aspectos más notorios para el desarrollo del curso, como son: el cometido y función del oficial general, la finalidad del curso, las competencias generales y específicas de dicho oficial, el proyecto educativo, los objetivos, requisitos y conocimientos previos, la programación, el sistema de evaluación y otros aspectos tanto para profesores como para alumnos, que permitan encaminar los esfuerzos pedagógicos hacia lo que se considera como el perfil profesional del oficial general.



## INDICE

### **ANTECEDENTES**

### **REFERENCIAS**

#### **1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CURSO**

- 1.1. Denominación.
- 1.2. Tipo de curso atendiendo a su finalidad.
- 1.3. Objetivos del curso.
- 1.4. Duración expresada en créditos ECTS.
- 1.5. Idioma en el que se imparte el curso.
- 1.6. Centro docente militar responsable del desarrollo del curso.
- 1.7. Modalidad de enseñanza.
- 1.8. Número máximo de alumnos por curso.

#### **2. JUSTIFICACIÓN**

- 2.1. Justificación de la actualización del curso.
- 2.2. Elaboración del currículo

#### **3. PERFIL DE EGRESO**

- 3.1. Cometidos y funciones del oficial general.
- 3.2. Competencias Generales.
- 3.3. Incorporación del curso al expediente académico

#### **4. PERFIL DE INGRESO**

- 4.1. Requisitos de acceso del personal militar.
- 4.2. Sistemas accesibles de apoyo y orientación.
- 4.4. Transferencia y reconocimiento de créditos.

#### **5. PLAN DE ESTUDIOS**

- 5.1. Estructura general del curso.
- 5.2. Descripción de los módulos o materias de enseñanza-aprendizaje
- 5.3. Sistema de evaluación y calificaciones
- 5.4 Criterios para la planificación y programación del curso y asignaturas

#### **6. REQUISITOS DEL PROFESORADO**

- 6.1. Personal académico.
- 6.2. Personal no docente.

#### **7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS**

- 7.1. Aulas y otros espacios para la docencia.
- 7.2. Campus Virtual Corporativo y nuevas tecnologías.
- 7.3. Otros servicios.

## **8. RESULTADOS PREVISTOS**

- 8.1. Estimación de valores cuantitativos y su justificación estimados para los indicadores que se relacionan a continuación.
- 8.2. Progreso y resultados de aprendizaje.

## **9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD**

- 9.1. Responsable del sistema de garantía interna de la calidad del plan de estudios.
- 9.2. Evaluación de la Escuela Superior.
- 9.3. Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza.
- 9.4. Procedimientos para garantizar la calidad de las prácticas externas y los programas de movilidad.
- 9.5. Procedimientos de análisis de la inserción laboral de los egresados y de la satisfacción con la formación recibida por parte de los egresados.
- 9.6. Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (alumnos, PDI, PAS, etc.) y de atención a las sugerencias y reclamaciones.
- 9.7. Mecanismos para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas.
- 9.8. Mecanismo de publicidad del curso

## **10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN**

- 10.1. Cronograma de implantación del curso.
- 10.2. Procedimiento de adaptación, en su caso, al nuevo plan de estudios por parte de los alumnos procedentes del anterior plan de estudios.
- 10.3. Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente curso propuesto.

## **ANEXOS**

- I. Resultados de aprendizaje de las competencias generales.
- II. Glosario de términos.

**ANTECEDENTES**

Los cursos de capacitación o de actualización para el desempeño de los cometidos de General de Brigada o Contralmirante en España estuvieron históricamente supeditados a las vicisitudes de la enseñanza superior de cada uno de los ejércitos y de la Armada hasta el año 1999, año de creación de la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas (ESFAS).

Así, en el Ejército de Tierra, ya desde 1923 se venían celebrando cursos de coroneles en España. La primera vez que aparecen referencias a los mismos en el diario oficial del ministerio de la guerra es el 27 de abril de 1923, con una instrucción de 26 de abril. Inicialmente se trataba de cursos informativos que pasaron a considerarse obligatorios para el ascenso, a partir de la publicación de la Real Orden Circular de 3 de agosto de 1927.

Como consecuencia de la ley de reclutamiento y ascenso de oficiales, aprobada el 12 de septiembre de 1931, el ascenso a general de brigada se producía por elección entre los que ocupasen el primer tercio de la escala y fuesen declarados aptos para el ascenso. La declaración de aptitud se obtenía tras la realización de un curso de un año de duración en la escuela de estudios superiores militares, creada por decreto de 21 de julio de 1931.

Por Decreto de 26 de abril de 1941 se crea la escuela superior del ejército. Entre las misiones que se le encomiendan figura la de formar a los cuadros de mando superiores.

El Decreto 69/1964 de la presidencia del gobierno, de fecha 16 de enero, fija las nuevas directrices para la organización de la enseñanza militar y crea el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN), en una de cuyas escuelas, la de Altos Estudios Militares (ALEMI), se realizan cursos dirigidos a Oficiales Generales. No obstante, el curso de capacitación para el desempeño de los cometidos de Oficial General continuaba realizándose en las escuelas superiores de los diferentes ejércitos y de la Armada.

De acuerdo con estas directrices el ministerio del ejército estableció por decreto 3542/1964, de 30 de octubre, una nueva estructura para los centros de enseñanza del ejército de tierra y determinó la integración en un solo centro superior de enseñanza la escuela superior del ejército y la escuela de estado mayor, con la denominación de escuela superior del ejército, dependiendo directamente de la jefatura del estado mayor central.



De esta forma los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos de general de brigada en el ejército de tierra se desarrollaron en la escuela superior del ejército hasta el año 1999, año de creación de la ESFAS.

La Armada, por su parte, ya desde el año 1925, en el decreto fundacional de la escuela de guerra naval, preveía un curso de información o mando superior, de corta duración, en torno a los tres meses, para el ascenso al almirantazgo y generalato, para jefes con asistencia voluntaria. Posteriormente el reglamento de 1934 introdujo la obligatoriedad del mismo.

Tras la interrupción como consecuencia de la guerra civil (1936-1939) en el año 1946 se aprueba su reanudación con carácter informativo y no de selección.

Desde su reinstauración, a partir de 1961, concurrían habitualmente como invitados, un representante del cuerpo Diplomático, un coronel del Ejército de Tierra y otro del Ejército del Aire; también asistieron uno o dos coroneles de Intendencia de la Armada a alguno de los ciclos como complemento de los que realizaban en el centro de estudios superiores de intendencia de la Armada.

Desde esta fecha todos los cursos de capacitación para el empleo de contralmirante o general en la Armada se realizaron en la Escuela de Guerra Naval hasta el último llevado a cabo en 1998.

El Ejército del Aire publicó el primer curso de aptitud para el ascenso a general en el boletín oficial nº 82, de 31 de julio de 1951. Este curso se desarrolló en la Escuela Superior del Aire, cuya creación data de 1939, y al mismo fueron convocados 18 coroneles de la escala del aire, arma de tropas, y cuerpos de Ingenieros aeronáuticos, de intendencia y de sanidad.

Desde entonces hasta el último de 1998, todos los cursos de capacitación para el empleo de general de brigada del Ejército del Aire se realizaron en la Escuela Superior del Aire.

En la Guardia Civil, tras su reorganización por Ley de 15 de marzo de 1940, se determinó que al frente del cuerpo estaría un oficial general del Ejército de Tierra con el título de director general de la Guardia Civil y se posibilitó que los coroneles y tenientes coroneles del Ejército de Tierra que obtuvieran vacante en el citado cuerpo, lo harían sin causar baja en los escalafones de las armas de procedencia.

Posteriormente, por Ley de 13 de julio de 1950, se estableció como condición para que los jefes y capitanes del cuerpo de la Guardia Civil, procedentes de las armas del Ejército y de la Academia General Militar, pudieran ascender a los distintos empleos, la necesidad de asistir a los cursos de aptitud para el ascenso que se celebraran en el arma de infantería, además de cumplir las condiciones comunes exigidas a todos los jefes y oficiales del Ejército.



Por decreto 3181/1966, de 22 de diciembre, se establece la obligatoriedad para el ascenso a general en la Guardia Civil, el tener aprobado el curso básico para mandos superiores para ascenso a la categoría de general.

A partir de este decreto y hasta la creación de la ESFAS, los coroneles de la Guardia Civil seleccionados han realizado junto a sus compañeros del Ejército de Tierra el correspondiente curso para el ascenso a general.

Todos estos cursos para el ascenso a general o contralmirante se fueron desarrollando de forma regular en las diferentes escuelas superiores de los Ejércitos o de Guerra Naval hasta el año 1998 en que se impartió en cada una de ellas el último curso con carácter específico.

En 1964 se crea el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional y bajo su dependencia la Escuela de Estados Mayores Conjuntos para dar respuestas a las necesidades surgidas de tener oficiales capacitados para resolver los problemas en el ámbito conjunto que afecten a la defensa nacional y preparados para las operaciones de carácter conjunto y/o combinado en consonancia con la articulación de la conducción de la guerra en los niveles estratégico, operacional y táctico.

En esta línea se crea, en 1999 la ESFAS integrada en el CESEDEN y designada para impartir los cursos de estado mayor y de capacitación para el desempeño de los cometidos de general de Brigada o contralmirante, así como otras actividades de investigación, análisis y difusión de la doctrina de naturaleza conjunta y combinada de las Fuerzas Armadas.

Al mismo tiempo, la creación de la ESFAS supuso la desaparición de las escuelas superiores, de estado mayor y de guerra de los ejércitos y la Armada, así como la Escuela de Estados Mayores Conjuntos.

Así en septiembre de 1999 se inició en la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas el primer curso conjunto de capacitación para el desempeño de los cometidos de general de Brigada o Contralmirante, cuya denominación cambió con la publicación de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar, de 19 de noviembre, por la de curso de actualización para el desempeño de cometidos de oficial general, curso que se mantiene hasta el momento actual y en el que toman parte oficiales de empleo coronel o teniente coronel pertenecientes al Ejército de Tierra, Armada, Ejército del Aire, cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil.

La ESFAS, tras años impartiendo el curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general, sintió la necesidad de revisar y poner al día la programación del mismo y sus contenidos, producto del cual surgió el currículo del año 2006, modificado posteriormente en el año 2011.

**REFERENCIAS**

- a) Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones
- b) Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar.
- c) Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establecen la ordenación de las enseñanzas universitarias.
- d) Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establecen la ordenación de las enseñanzas universitarias.
- e) Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).
- f) Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación de títulos oficiales universitarios. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) última actualización 16/01/2012.
- g) Real Decreto 339/2015, de 30 de abril por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional.
- h) Real Decreto 872/2014, de 10 de octubre, por el que se establece la organización básica de las Fuerzas Armadas.
- i) Orden DEF/464/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional.
- j) Orden DEF/598/2017, de 12 de junio, por la que se aprueban los perfiles de ingreso y egreso de los alumnos del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general.
- k) STANAG 6001 (Military English exams and tests)
- l) Guía para el Grupo de Trabajo Profesional: Marco conceptual para determinar, formular y desarrollar las competencias que integran el perfil de egreso. Documento interno de la ESFAS. 2015
- m) Guía para el Grupo de Trabajo Docente: Guía conceptual para diseñar y desarrollar el currículo.

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CURSO

### 1.1. Denominación.

Curso para la Actualización para el Desempeño de los Cometidos de Oficial General (CADCOG), según el Artículo 21 del Real Decreto 339/2015, de 30 de abril, por las que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional.

### 1.2. Tipo de curso atendiendo a su finalidad.

Curso de altos estudios de la defensa nacional.

### 1.3. Objetivos del curso.

Según lo dispuesto en el Art 21 del Real Decreto 339/2015, de 30 de abril por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional, *“el curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general tiene por finalidad la actualización de conocimientos para el desempeño de los cometidos de los empleos de la categoría de oficiales generales. Se impartirá en la Escuela Superior de la Fuerzas Armadas (ESFAS)”*.

### 1.4. Duración expresada en créditos ECTS.

El curso CADCOG es un proyecto educativo de 12 ECTS, incluido el periodo no-presencial.

### 1.5. Idioma en el que se imparte el curso.

El curso se imparte, con carácter general, en español.

### 1.6. Centro docente responsable del desarrollo del curso.

- Ministerio de Defensa (MINISDEF).
- Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN).
- Centro responsable: Escuela Superior de las Fuerzas Armadas (ESFAS).

### 1.7. Modalidad de enseñanza.

La modalidad de enseñanza es semipresencial. Sus enseñanzas tendrán un carácter eminentemente conjunto.

### 1.8. Número máximo de alumnos por curso.

Un máximo de 120 plazas para alumnos militares de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.

## 2. JUSTIFICACIÓN

### 2.1. Justificación de la actualización del curso.

En el año 1999 se realizó el primer curso CADCOG, único para los Ejércitos, la Armada y la Guardia Civil que supuso un hito para conseguir la imprescindible unidad de doctrina en la acción conjunta de las Fuerzas Armadas. Dicho curso fue el resultado de la adaptación de los planes de estudios de los diferentes cursos de oficial general.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, en su Artículo 43 sobre enseñanza en las Fuerzas Armadas, determinó que la finalidad de la enseñanza es proporcionar a sus miembros la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones.

Dicha enseñanza comprende la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional y está integrada en el sistema educativo general y, en consecuencia, se inspira en los principios y se orienta a la consecución de los fines de dicho sistema establecidos en el ordenamiento jurídico, con las adaptaciones debidas a la condición militar.

Así mismo, estableció que, con el objeto de mejorar la calidad de la enseñanza mediante su validación con respecto a sus finalidades, estará sometida a un proceso continuado de evaluación por los procedimientos que reglamentariamente se determinen.

El Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, que modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en España, recoge que los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos oficiales serán verificados por los órganos de evaluación que se determinen.

Posteriormente el Real Decreto 872/2014, de 10 de octubre, por el que se establece la organización básica de las Fuerzas Armadas, en su artículo 16 estableció que el CESEDEN, como principal centro docente militar conjunto, es el órgano al que corresponde impartir cursos de altos estudios de la defensa nacional y otros estudios conducentes a la obtención de títulos de posgrado, así como los estudios militares de carácter conjunto que se determinen, para lo que establecerá colaboraciones con las universidades públicas, los centros universitarios de la defensa y otras corporaciones públicas y privadas mediante los convenios pertinentes.

Así mismo, el Real Decreto 339/2015, de 30 de abril, por el que se ordenan las enseñanzas de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional, regula con arreglo a los artículos 43 y 49.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, los altos



estudios de la defensa nacional, que son los relacionados con la paz, la seguridad y la defensa y la política militar, dirigidos tanto a los miembros de las Fuerzas Armadas como a los que provengan de la sociedad civil y de los diversos ámbitos de las administraciones públicas, con la finalidad de contribuir a la confluencia de los diferentes sectores sociales en la tarea común de la defensa nacional.

Igualmente, dicho Real Decreto ordena los estudios militares que, con arreglo al artículo 49.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, puedan tener la consideración de altos estudios de la defensa nacional y complementar la capacitación del militar para el ejercicio profesional del asesoramiento y la alta dirección en los órganos superiores y directivos del MINISDEF y de los organismos internacionales de seguridad y defensa de los que España forma parte.

Dicho real decreto establece que solo se impartirán cursos que respondan a una necesidad de la organización o a intereses de la defensa nacional, que quedarán definidos en los currículos correspondientes.

Así mismo establece que para cada curso se elaborará un currículo que contendrá al menos el plan de estudios cuyos objetivos se determinarán en términos de resultados de aprendizaje o competencias que garanticen que el alumno ha adquirido el perfil de egreso requerido. En la medida de lo posible, el programa de este curso incluirá talleres organizados de formación investigadora que no requerirán su estructuración en créditos, y comprenderán tanto formación transversal como específica, orientados a desarrollar líneas de investigación consideradas de interés en el ámbito de las Fuerzas Armadas y de la paz, la seguridad y la defensa.

El artículo 19 del citado Real Decreto determina que para el diseño y estructura de estos cursos se tendrá en cuenta la normativa que regula las enseñanzas universitarias de posgrado.

Por último, la Orden DEF/464/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban las normas que regulan la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios de la defensa nacional, da directrices generales para la elaboración de los currículos de las enseñanzas de perfeccionamiento y de los altos estudios de la defensa nacional, y para el diseño y desarrollo de los materiales curriculares, determina el procedimiento para aprobar y evaluar los distintos cursos y para validar sus enseñanzas y da normas generales por las que se regirán las convocatorias y la impartición de dichas enseñanzas.

Por todo ello y tras 18 cursos, parece conveniente llevar a cabo una revisión en profundidad del currículo del curso de actualización para el desempeño de los cometidos de oficial general para adaptarlo a una enseñanza orientada a la obtención de competencias e integrada en el sistema educativo general, de acuerdo con los principios de la ordenación de las enseñanzas de los altos estudios de la defensa nacional.



## 2.2. Elaboración del currículo.

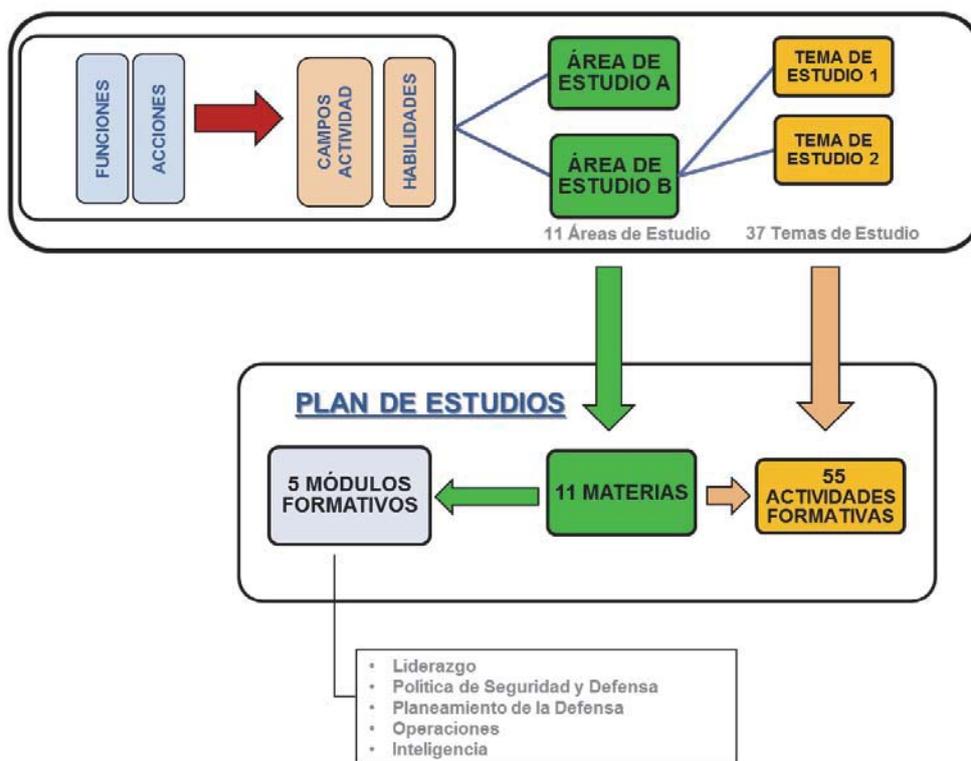
Por orden del Jefe del Estado Mayor de la Defensa (JEMAD), en junio de 2016 se constituyó un grupo de trabajo para revisar el currículo del curso CADCOG y adaptarlo al ordenamiento de la enseñanza militar y a la normativa que regula las enseñanzas universitarias de posgrado.

Dicho grupo de trabajo estuvo integrado por representantes del ámbito profesional – Cuarteles Generales de los Ejércitos y de la Armada, jefatura de recursos humanos del EMAD, Estado Mayor Conjunto (EMACON), Subsecretaría de la Defensa (SUBDEF), Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM) y Guardia Civil – en donde el oficial general realiza sus funciones.

Su objetivo fundamental fue determinar y formular los cometidos, funciones, campos de actividad y competencias que integran el perfil profesional del oficial general, que serviría para desarrollar posteriormente el perfil de egreso del curso CADCOG y seleccionar las competencias generales a adquirir en el mismo.

Después de haber concluido la determinación y formulación del perfil de egreso del oficial general, es decir, el cometido principal, la función y las competencias (generales y específicas), comenzó el trabajo del Grupo de Trabajo Docente (GTD) de la Escuela Superior, constituido para el diseño y posterior desarrollo del plan de estudios. Este GTD se constituyó con los jefes de departamento de la ESFAS, presidido por su Jefe de Estudios.

La interrelación entre el ámbito profesional y el ámbito formativo descrita en la “Figura 1” se materializó en una serie de reuniones de coordinación a nivel oficial general que permitieron al GTD diseñar los correspondientes elementos en el ámbito formativo (módulos formativos, resultados de aprendizaje, metodologías, actividades formativas, sistema de evaluación, contenidos, criterios de evaluación, etc.).



**Figura 1.** Interrelación entre el ámbito profesional y formativo.

Por tanto, se llevaron a cabo dos procesos de trabajo claramente diferenciados, tal y como se muestra en la Figura 2. Estos procesos de trabajo se desarrollaron de forma paralela y concurrente, siendo uno el resultado del otro.

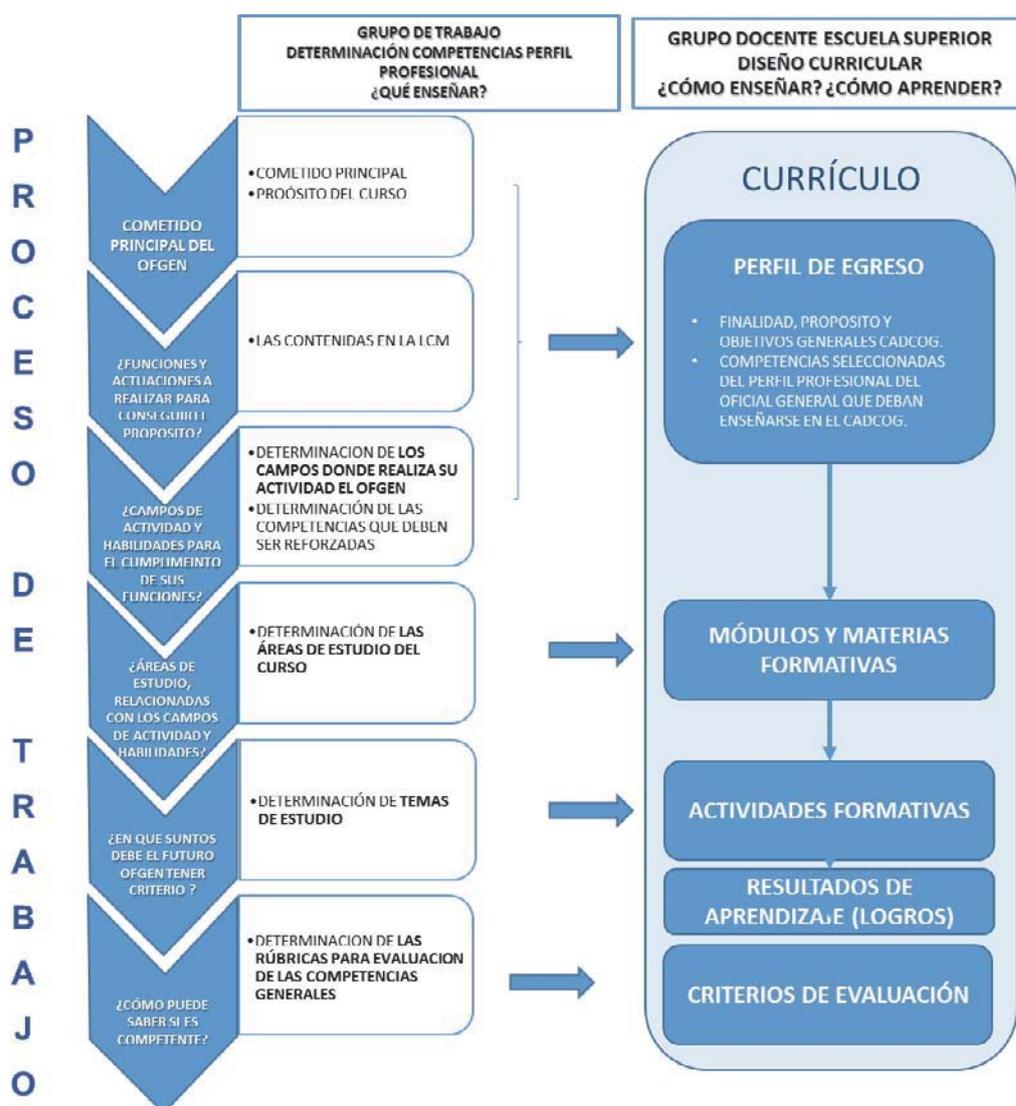
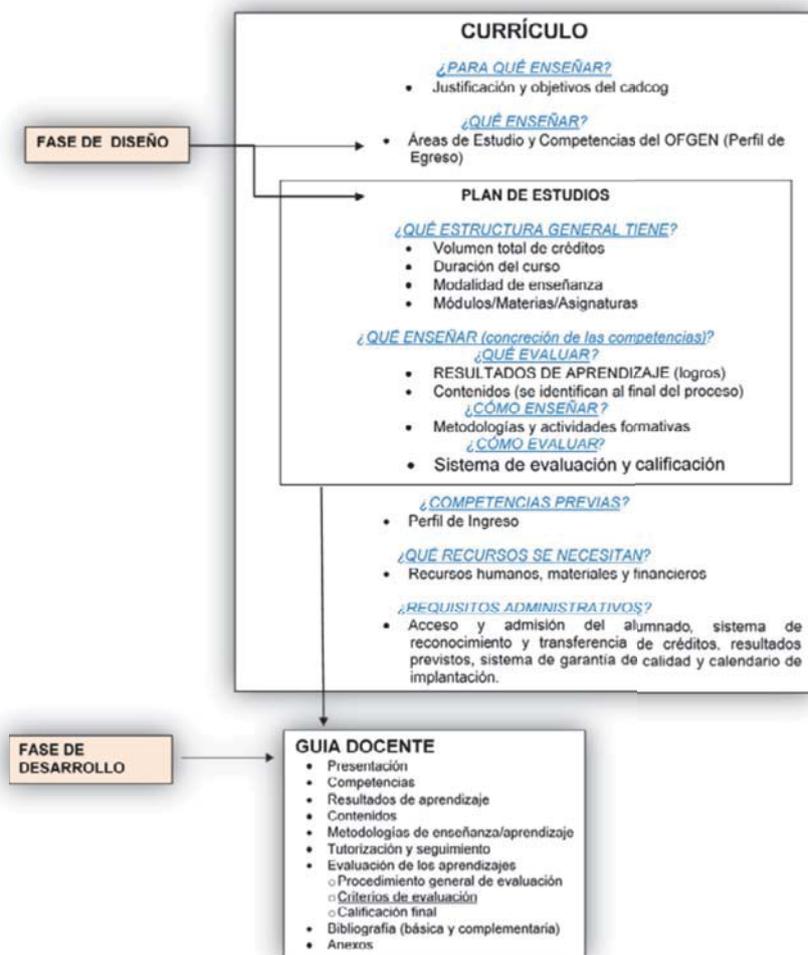


Figura 2. Proceso de Trabajo desarrollado

En la Figura 3 se muestra el procedimiento y las distintas fases que el grupo de trabajo docente llevó a cabo para el diseño y desarrollo del currículo.

Así pues, el currículo que se presenta a continuación es una propuesta de formación, diseñada de forma coherente y coordinada, tomando en consideración la dedicación de los alumnos, en un periodo temporal determinado, y las competencias a adquirir en el curso.



**Figura 3.** Procedimiento de diseño del Currículo

Como referente externo se consideró el “Senior Course” del NATO Defence College, y los cursos para acenso a oficial general de Alemania, Brasil, Italia, Francia, Reino Unido y Estados Unidos.

### 3. PERFIL DE EGRESO

El perfil de egreso es el conjunto de competencias definidas que deben actualizar o reforzar los alumnos al concluir el programa formativo.

En consecuencia, dado que las competencias están construidas sobre valores, actitudes, habilidades y conocimientos, y teniendo en cuenta que los valores y actitudes del alumno ya han sido debidamente acreditados y demostrados a lo largo de su trayectoria profesional, el perfil de egreso del curso estará fundamentalmente orientado al refuerzo de determinadas habilidades de los alumnos y a la actualización de una serie de conocimientos, que proporcionarán al oficial egresado el necesario criterio y la adecuada mejora de sus competencias para el correcto y apropiado ejercicio de sus funciones como oficial general con la debida eficiencia.

#### 3.1. Cometidos y funciones del Oficial General

Los cometidos del Oficial General son *“Ejercer la acción de Mando en la estructura orgánica y operativa de las FAS y de la Guardia Civil y la alta dirección y gestión de los recursos humanos, materiales y financieros en estas estructuras o en otros ámbitos del Ministerio de Defensa y organizaciones internacionales o multinacionales en las que España participa.”* (Refª. Art 20.2 y 20.6 de la Ley de la Carrera Militar(LCM) y art. 17 de la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil).

Las funciones del militar vienen definidas en el Artículo 19.1 de la LCM y Artículo 15.1 de la Ley 29/2014 de Régimen de Personal de la Guardia Civil, y son las siguientes:

- Funciones operativas
- Funciones técnicas
- Funciones logísticas
- Funciones administrativas
- Funciones docentes

Estas funciones las desempeñan los oficiales generales (OFGEN) por medio de las ACCIONES de alta dirección, incluyendo las acciones de mando y las acciones de gestión y ejecutivas a su nivel, en el cumplimiento de las misiones encomendadas.

De acuerdo con la LCM, la **“acción directiva”** se ejerce mediante la definición de objetivos y la determinación de los medios para conseguirlos, estableciendo los planes correspondientes y controlando su ejecución.

Mediante **“acciones de gestión”** se aplican los medios puestos a disposición para alcanzar unos objetivos concretos de la forma más rentable y eficiente.

Por medio de **“acciones ejecutivas”** se ponen en práctica los planes establecidos actuando en cumplimiento de órdenes concretas o siguiendo procedimientos preestablecidos.

La “**acción de mando**”, acción directiva específica en las Fuerzas Armadas, se refiere al ejercicio de la autoridad, con la consiguiente responsabilidad, que corresponde al militar en razón de su cargo, destino o servicio. Alcanza su máxima y especial responsabilidad cuando se aplica a la preparación y empleo de la Fuerza de los Ejércitos.

Dichas acciones se desarrollan en la estructura orgánica u operativa de las Fuerzas Armadas (FAS) y Guardia Civil, órganos superiores y directivos del MINISDEF, Ministerio del Interior y sus organismos autónomos, resto de la Administración General del Estado, así como en organizaciones internacionales o multinacionales en las que España participa, en unos determinados “campos de actividad”.

Para el desarrollo de dichas acciones, en los campos y ámbitos de actuación antes señalados, el OFGEN precisará del refuerzo de ciertas “**habilidades**” de carácter transversal, que le capaciten para ejercer su acción de Mando y la alta dirección y gestión de los recursos humanos, materiales y financieros de forma eficiente.

| FUNCIÓNES       | ACCIONES                        | CAMPOS DE ACTIVIDAD                          | HABILIDADES                                  |
|-----------------|---------------------------------|--|--|
| OPERATIVAS      | MANDO                           | ORGANIZACIÓN                                 | Pensamiento crítico, prospectivo y creativo. |
|                 |                                 | PREPARACIÓN DE LA FUERZA                     |  |
| TÉCNICAS        | DIRECCIÓN                       | EMPLEO DE LA FUERZA                          | Orientación al logro.                        |
|                 |                                 | INTELIGENCIA, CONTRAINTELIGENCIA Y SEGURIDAD |  |
| LOGÍSTICAS      | EJECUCIÓN                       | RECURSOS MATERIALES                          | Comunicación eficaz.                         |
| ADMINISTRATIVAS | GESTIÓN                         | RECURSOS HUMANOS                             |  |
| DOCENTES        |                                 | APOYO AL MANDO Y A LA ALTA DIRECCIÓN         | RECURSOS ECONÓMICO-FINANCIEROS               |
|                 | POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA |  | Autocontrol, autoconfianza                   |
|                 | RELACIONES INTERNACIONALES      |  |  |
|                 |                                 | RELACIONES INSTITUCIONALES                   |  |
|                 |                                 | TÉCNICO FACULTATIVOS                         |  |

**Tabla 1.** Relación entre las Funciones, Acciones, Campos de Actividad y Habilidades

El currículo del nuevo curso determinará el plan de estudios necesario para la actualización de los conocimientos relacionados con los campos de actividad citados y para el refuerzo de las habilidades definidas en el perfil de egreso.

### 3.2. Competencias generales

El refuerzo de habilidades de los alumnos estará orientado al mejor desempeño de sus funciones como oficiales generales. Estas habilidades son parte de competencias generales de carácter transversal y serán impartidas junto a los conocimientos, mediante el uso de metodologías específicas.

Las habilidades que deberán verse reforzadas son las que corresponden a las siguientes competencias generales:

**CG1. Pensamiento crítico.** Capacidad de analizar, evaluar y cuestionar los fundamentos en los que se asientan las ideas, las acciones y los juicios del pensamiento propio y ajeno para mejorar el propio.

**CG2. Pensamiento creativo y prospectivo.** Capacidad de generar, ante situaciones complejas, procesos mentales de búsqueda y descubrimiento que proporcionen soluciones originales, así como de imaginar escenarios futuros posibles.

**CG3. Orientación al logro.** Capacidad de formular juicios, a partir de información incompleta o limitada, de elegir la mejor alternativa y de ejecutar las acciones oportunas, buscando la excelencia para obtener o superar los resultados esperados.

**CG4. Comunicación eficaz.** Capacidad de informar y transmitir, de forma oral y escrita, con veracidad, claridad, concisión, precisión y fluidez, adaptándose a las características de la situación y a la audiencia, para lograr convencer e influir.

**CG5. Liderazgo y trabajo en equipo.** Capacidad de dirigir grupos de trabajo, asegurando la cohesión, la colaboración activa y la motivación de sus miembros, así como de integrarse y participar en grupos de trabajo, anteponiendo los intereses del grupo a los personales, para conseguir los objetivos marcados.

**CG6. Autocontrol y autoconfianza.** Capacidad de mantener las propias emociones bajo control y de evitar reacciones negativas cuando se trabaja en condiciones de presión, de confiar en las propias aptitudes, juicios y criterio, y de sobreponerse a la adversidad o al fracaso.

Estas Competencias generales contemplan las competencias básicas (CB) contenidas en el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Así mismo, estas competencias se consideran incluidas en las competencias de nivel 3 del MECES (MC) que especifica el Art 7 del RD 1027/2011, como se refleja en la Tabla 1.

|   | COMPETENCIAS BÁSICAS | CG6: Autoconcierto y autoconfianza | CG5: Liderazgo y trabajo en equipo | CG4: Comunicación eficaz | CG3: Orientación al logro | CG2: Pensamiento creativo y prospectivo | CG1: Pensamiento crítico | COMPETENCIAS NIVEL 3 MECES |  |
|---|----------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|---|--------------------------|----------------------------|--|
| <b>CB 1:</b> Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.   | CB1                  |                                    |                                    |                          | X                         |   |                          | MC1                        | <b>MC 1:</b> Haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de investigación científica y tecnológica o altamente especializado, una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en uno o más campos de estudio;  |
| <b>CB 2:</b> Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.<br><b>CB 3:</b> Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio | CB2-CB3              |                                    |                                    |                          |                           | X                                       |                          | MC2                        | <b>MC 2:</b> Saber aplicar e integrar sus conocimientos, la comprensión de estos, su fundamentación científica y sus capacidades de resolución de problemas en entornos nuevos y definidos de forma imprecisa, incluyendo contextos de carácter multidisciplinar tanto investigadores como profesionales altamente especializados;                 |
|   | CB3                  |                                    |                                    |                          | X                         |   | X                        | MC3                        | <b>MC 3:</b> Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso. |
| <b>CB 4:</b> Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado;   | CB4                  |                                    |                                    | X                        |                           |   |                          | MC4                        | <b>MC 4:</b> Ser capaces de predecir y controlar la evolución de situaciones complejas mediante el desarrollo de nuevas e innovadoras metodologías de trabajo adaptadas al ámbito científico/investigador, tecnológico o profesional concreto, en general multidisciplinar, en el que se desarrolle su actividad.                                  |
|   |                      |                                    |                                    |                          |                           |   |                          | MC5                        | <b>MC 5:</b> Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes de la investigación científica y tecnológica o del ámbito de la innovación más avanzada, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.   |
| <b>CB 5:</b> Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.  | CB5                  | X                                  | X                                  |                          |                           |   |                          | MC6                        | <b>MC 6:</b> Haber desarrollado la autonomía suficiente para participar en proyectos de investigación y colaboraciones científicas o tecnológicas dentro su ámbito temático, en contextos interdisciplinares y, en su caso, con una alta componente de transferencia del conocimiento  |
|   |                      |                                    |                                    |                          | X                         |   |                          | MC7                        | <b>MC 7:</b> Ser capaces de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo profesional y de su especialización en uno o más campos de estudio.  |

**Tabla 1.** Relación de las Competencias generales con las básicas y competencias del nivel 3 del MECES.

**3.3. Incorporación del curso al expediente académico**

El Curso CADCOG, una vez superado y publicada en el BOD la acreditación de la superación del curso, será incluido en el correspondiente expediente académico militar del alumno.

**4. PERFIL DE INGRESO**

**4.1. Requisitos de acceso del personal militar**

El perfil de ingreso es un conjunto de competencias y capacidades que son definidas, evaluadas y ponderadas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, por el SUBDEF y por el Director General de la Guardia Civil para la selección de los alumnos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de

militares de tropa y marinería o, en el caso de la Guardia Civil, en el artículo 33 del Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil.

### **Sistemas accesibles de apoyo y orientación**

La ESFAS cuenta con un amplio sistema de apoyo y orientación a los alumnos, una vez admitidos en el curso.

A lo largo de todo el curso, tanto en el periodo no-presencial como en el periodo presencial, los alumnos contarán con los siguientes apoyos de la Escuela Superior:

- Asignación de un mentor por cada comité del Curso (aprox. 10 alumnos): Responsable de dirigir las actividades y orientar las discusiones.
- Portal Académico Virtual (PAV) de la ESFAS del Campus Virtual Corporativo de la Defensa (en adelante CVCDEF): El Departamento de Enseñanza Virtual estará disponible para todo lo relacionado con la plataforma desde el punto de vista técnico, tanto en el periodo no-presencial como en el presencial.

Para las consultas a los mentores, los alumnos normalmente utilizarán las capacidades del PAV aunque podrán utilizar el medio de comunicación que prefieran, en función de su disponibilidad: vía correo electrónico, teléfono, fax, etc.

## **4.2. Transferencia y reconocimiento de créditos**

### **4.2.1. RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS**

No procede

### **4.2.2. TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS**

No procede.

## **5. PLAN DE ESTUDIOS**

### **5.1. Estructura general del curso**

El Curso CADCOG se ha diseñado según la modalidad semipresencial, que consiste en una enseñanza mixta de los diferentes módulos, con un periodo no-presencial, a través del Portal Académico Virtual (PAV) del CVCDEF y un periodo presencial con un programa teórico-práctico orientado al refuerzo de determinadas habilidades y a la actualización de una serie de conocimientos, que proporcionarán al oficial egresado el necesario criterio y la adecuada mejora de sus competencias para el correcto y apropiado ejercicio de sus funciones como oficial general con la debida eficiencia.



La enseñanza se configura mediante cinco módulos, con un total de 12 créditos ECTS. Dichos módulos se desarrollan respondiendo a un modelo basado en competencias y tendrán carácter obligatorio.

Las competencias generales se adquieren transversalmente a la estructura general del curso.

Estas competencias se alcanzarán a través de sus respectivos RESULTADOS DE APRENDIZAJE, situados en el nivel 3 (de Máster) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior<sup>1</sup> (MECES), en el que se incluyen aquellas cualificaciones que tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras. En "Anexo I" se recogen los resultados de aprendizaje para cada una de dichas competencias generales con objeto de garantizar su adecuado progreso.

La metodología utilizada en el curso se basará en el trabajo autónomo del alumno, la realización de actividades prácticas y clases presenciales con una metodología colaborativa mediante grupos de trabajo y con un enfoque eminentemente práctico y contextualizado.

Las materias del curso se desarrollarán mediante un periodo no-presencial y otro presencial.

Se hará el máximo uso de las tecnologías disponibles con el fin último de impulsar la gestión del conocimiento mediante un adecuado uso de la información, reduciendo la documentación en papel y facilitando el aprendizaje del alumno en un entorno colaborativo.

La estructura general del curso presenta dos periodos diferenciados en el que se imparten las asignaturas, de la manera siguiente:

#### **A) PERIODO NO-PRESENCIAL**

Tiene por objetivo la actualización de conocimientos para alcanzar el nivel mínimo necesario de conocimientos comunes de los diferentes alumnos, armonizándolos y homogeneizándolos para iniciar el periodo académico presencial en las mejores condiciones. Se realizará a través del PAV de la ESFAS.

Todos los contenidos del curso, tanto interactivos como los no-interactivos, estarán alojados en la citada plataforma y el alumno podrá acceder a ellos por Internet o

---

<sup>1</sup> Artículo 7 del R.D. 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.



Intranet. Para ello, el concurrente dispone de un usuario de acceso al CVCDEF con perfil de alumno.

Además de todo lo anterior, los alumnos pueden encontrar en el PAV documentación complementaria y de actualización de contenidos, actividades y otros elementos de interés.

## **B) PERIODO PRESENCIAL**

Tendrá lugar en la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas del CESEDEN.

Este periodo tiene por finalidad el refuerzo de determinadas habilidades de los alumnos y a la actualización de una serie de conocimientos, que proporcionarán al oficial egresado el necesario criterio y la adecuada mejora de sus competencias para el correcto y apropiado ejercicio de sus funciones como oficial general con la debida eficiencia.

Las actividades formativas en este periodo también se apoyarán en el PAV de la ESFAS.

En este periodo, como continuación del periodo no-presencial, se desarrollarán los módulos formativos que constituyen la propuesta del curso. El refuerzo de las habilidades se llevará a cabo de forma transversal, aprovechando el desarrollo de las diferentes materias.

| MÓDULOS   | MATERIAS  | Estimación de ECTS |
|---|---|--------------------|
| <b>MÓDULO 1:</b><br>LIDERAZGO                       | <b>MF1.1: Comunicación estratégica.</b> Técnicas y procedimientos para una correcta y eficaz comunicación. Relaciones con los medios de comunicación social.  | 4,5                |
|   | <b>MF1.2: Relaciones institucionales.</b> Responsabilidades, obligaciones, protocolos y herramientas de cooperación – a nivel nacional e internacional – con las distintas instituciones y organizaciones que mantienen relaciones con las FAS y GUCI.  |                    |
|   | <b>MF1.3: Liderazgo.</b> Elemento esencial y diferenciador del desempeño en los más altos niveles de dirección. El liderazgo estratégico de las grandes organizaciones civiles y militares  |                    |
|   | <b>MF1.4: Organización y alta dirección.</b> Visión presente y futura de los JEM de las FFAA y los Directores de las grandes organizaciones de seguridad y defensa.   |                    |
| <b>MÓDULO 2:</b><br>POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA | <b>MF 2.1: Seguridad Nacional y Defensa.</b> La Política de Defensa como componente esencial de la Seguridad Nacional. El enfoque integral como elemento clave de la Acción del Estado, la evolución de la Estrategia de Seguridad Nacional y su aplicación a la Gestión de Crisis. La evolución y transformación en las FAS ante los escenarios presentes y futuros. | 2                  |
|   | <b>MF2.2: Geopolítica y relaciones internacionales.</b> Conceptos fundamentales que guían las relaciones internacionales en el siglo XXI. Tendencias en la evolución del entorno de seguridad y su importancia para España, la OTAN y la UE. Prospectiva y nuevos criterios para entender el conflicto futuro teniendo en cuenta las nuevas amenazas y potenciadores. |                    |
| <b>MÓDULO 3:</b><br>PLANEAMIENTO DE DEFENSA         | <b>MF3.1: Planeamiento de la Defensa.</b> Contribución de las FAS y GUCI al proceso a través de la identificación y definición de las capacidades militares, el diseño de la Fuerza y la consiguiente determinación de necesidades. Integración e interacción con el planeamiento de recursos para el establecimiento y consecución de objetivos.                     | 2                  |
|   | <b>MF3.2: Obtención y gestión recursos.</b> Conceptos, normativa y procedimientos para el planeamiento y gestión de recursos humanos (ingreso, enseñanza militar y apoyo al personal); de material e infraestructuras (obtención y sostenimiento de capacidades) y económico-financieros (presupuesto, contratación, control y contabilidad).                         |                    |
| <b>MÓDULO 4:</b><br>OPERACIONES                     | <b>MF4.1: Preparación y Empleo de las FAS.</b> Operaciones conjuntas y nivel operacional.   | 2                  |
|   | <b>MF4.2: Las funciones conjuntas</b>   |                    |
| <b>MÓDULO 5:</b><br>INTELIGENCIA                    | <b>MF5.1:</b> Órganos de Inteligencia e información. Presentación de los distintos sistemas; procedimientos de integración y cooperación. El Sistema de Inteligencia de las Fuerzas Armadas y GUCI su contribución en el marco de inteligencia nacional.  | 0,5                |
| <b>MÓDULO 6:</b><br>VIAJE DE INTERÉS PROFESIONAL    | <b>MF6.1:</b> Visita a unidades de interés general para la formación de los futuros oficiales generales, dirigido a completar sus conocimientos en las áreas de estudio identificadas y refuerzo de las competencias generales  | 1                  |
| <b>TOTAL DE CRÉDITOS</b>                            |   | <b>12</b>          |

Tabla 2. Estructura general del curso

La distribución de los módulos por periodos (presencial y no presencial) se recoge en la tabla 3:

| MÓDULO                                    | NO PRESENCIAL | PRESENCIAL |
|---|---------------|------------|
| Módulo 1: Liderazgo                       |               | X          |
| Módulo 2: Política de Seguridad y Defensa |               | X          |
| Módulo 3: Planeamiento de la Defensa      | X             | X          |
| Módulo 4: Operaciones                     | X             | X          |
| Módulo 5: Inteligencia                    |               | X          |
| Módulo 6: Viaje de interés profesional    |               | X          |

**Tabla 3.** Distribución de los Módulos por Periodos

Y la distribución de las competencias por módulos queda recogida en la tabla 4.

| MÓDULO                                    | COMPETENCIAS GENERALES |     |     |     |     |     |
|---|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|   | CG1                    | CG2 | CG3 | CG4 | CG5 | CG6 |
| Módulo 1: Liderazgo                       | X                      | X   | X   | X   | X   | X   |
| Módulo 2: Política de Seguridad y Defensa | X                      | X   |     |     |     |     |
| Módulo 3: Planeamiento de la Defensa      | X                      | X   |     |     | X   | X   |
| Módulo 4: Operaciones                     | X                      | X   |     |     | X   |     |
| Módulo 5: Inteligencia                    | X                      | X   |     |     |     |     |
| Módulo 6: Viaje de interés profesional    | X                      | X   | X   | X   | X   | X   |

**Tabla 4.** Distribución de las Competencias por Módulos

## 5.2. Descripción de los módulos o materias de enseñanza-aprendizaje

A continuación se detalla el plan de estudios por cada uno de los módulos y materias de que consta.

### MF1. LIDERAZGO.

Será objetivo de este módulo, el refuerzo de las siguientes habilidades y la actualización de los siguientes conocimientos:

- Habilidades de comunicación en general, y de la capacidad de comunicación estratégica en particular, incluyendo de forma relevante la interacción con los medios de comunicación social.
- Conocimientos sobre las relaciones entre sociedad y FAS, a través de los distintos actores políticos y sociales que la conforman y articulan, y a través de la cultura de defensa. En este marco, conocimiento de las responsabilidades institucionales y herramientas de cooperación que los oficiales generales tienen en su interacción con las distintas autoridades del Estado con las que se relacionan.
- Habilidades de liderazgo, incluyendo las de negociación y toma de decisiones, como elemento esencial y diferenciador del desempeño en los más altos niveles de dirección.
- Conocimiento del presente y de la visión del futuro de las organizaciones más representativas de la alta dirección del estado, de la seguridad y la defensa, y de las FAS, a través de sus líderes y responsables.

| Módulo 1:   |  |
|---|--|
| Módulo  | M1. LIDERAZGO  |
| Créditos  | 4 ECTS   |
| Duración  | 2 semanas  |
| Carácter  | Obligatorio  |
| Ubicación en el Plan de Estudios                          | Periodo Presencial   |
| Competencias a adquirir                                   |  |
| Competencias Generales: CG 1, CG 2, CG 3, CG4, CG 5, CG6. |  |
| Requisitos previos  | Ninguno  |
| Materias  | MF 1.1: Comunicación estratégica.<br>MF 1.2: FAS, sociedad y relaciones institucionales.<br>MF 1.3: Liderazgo.<br>MF 1.4: Organización y alta dirección. |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Breve descripción de contenidos de la materia</b></p> | <p><u>Periodo Presencial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas y procedimientos para una correcta y eficaz comunicación.</li> <li>- Relaciones con los medios de comunicación social.</li> <li>- Relaciones entre FAS y sociedad. Cultura de defensa.</li> <li>- Relaciones institucionales y herramientas de cooperación con las distintas instituciones y organizaciones que mantienen relaciones con las FAS y Guardia Civil.</li> <li>- El liderazgo en los altos niveles de dirección. Negociación y toma de decisiones.</li> <li>- Presente y futuro de las organizaciones de la alta dirección del estado, de la seguridad y la defensa, y de las FAS</li> <li>- Organización de las FAS.</li> </ul>   |
| <p><b>Resultados de Aprendizaje</b></p>                     | <p><u>Periodo presencial</u></p> <p><b>RA1.1.-</b> Profundizar en los principios fundamentales de organización y funcionamiento del MINISDEF y de las FAS.</p> <p><b>RA1.2.-</b> Valorar la inexorable presencia de los medios de comunicación y la necesaria interacción con el mundo militar.</p> <p><b>RA1.3.-</b> Analizar la situación actual de la Cultura de Defensa y determinar los elementos para mejorarla</p> <p><b>RA1.4.-</b> Analizar los diferentes ámbitos de relación que conforman la imagen pública de las FAS así como sus herramientas para mejorarla y el proceso de relación entre mandos militares y Autoridades del Estado.</p> <p><b>RA1.5.-</b> Reforzar la capacidad de dirigir grandes organizaciones asegurando la cohesión, colaboración activa y motivación de sus miembros.</p> <p><b>RA1.6.-</b> Conocer y analizar el presente y el futuro de las altas instituciones del estado, de la seguridad y de la defensa y de las FAS.</p> <p><b>RAG 1.-</b> Ser capaz de analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos valorando sus implicaciones.</p> <p><b>RAG 2.-</b> Aportar ideas y planteamientos originales que aporten valor, a través de estrategias y técnicas de creatividad.</p> <p><b>RAG 3.-</b> Diseñar un plan coherente en acciones concretas para abordar situaciones complejas de forma individual.</p> <p><b>RAG 4.1-</b> Que el alumno sea persuasivo en su discurso, adaptando el mensaje y los medios a las características de la situación y de la audiencia.</p> <p><b>RAG 4. 2:</b> Que el alumno sea capaz de redactar textos de calidad y utilizar recursos que propicien la reflexión del lector.</p> <p><b>RAG 5.-</b> Ser persuasivo en su discurso, adaptando el mensaje y los medios a las características de la situación y de la audiencia.</p> <p><b>RAG 6.-</b> Ser capaz de mantener un rendimiento elevado en todo momento</p> |
| <p><b>Comentarios Adicionales</b></p>                       |   |

## MF2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA

Promover y desarrollar en el futuro oficial general la capacidad de analizar con un enfoque integral la política de defensa como componente esencial de la seguridad nacional. El enfoque integral como elemento clave de la acción del estado, la evolución de la estrategia de seguridad nacional y su aplicación a la gestión de crisis. La evolución y transformación en las FAS ante los escenarios presentes y futuros.

Actualizar los conceptos fundamentales que guían las relaciones internacionales en el siglo XXI; las tendencias en la evolución del entorno de seguridad y su importancia para España; la OTAN y la UE. Prospectiva y nuevos criterios para entender el conflicto futuro teniendo en cuenta las nuevas amenazas y potenciadores.

| Módulo 2:                                     |   |
|---|---|
| Módulo  | M2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y DEFENSA   |
| Créditos                                      | 2 ECTS  |
| Duración                                      | 6 días lectivos   |
| Carácter                                      | Obligatorio   |
| Ubicación en el Plan de Estudios              | Periodo Presencial  |
| Competencias a adquirir                       |   |
| Competencias Generales: CG 1, CG2             |   |
| Requisitos previos                            | Ninguno   |
| Materias                                      | <b>MF 1.1:</b> Seguridad Nacional y Defensa.<br><b>MF 1.2:</b> Geopolítica y relaciones internacionales.  |
| Breve descripción de contenidos de la materia | <u>Periodo presencial</u><br>- Estrategia de Seguridad Nacional (ESN). La ESN y sus estrategias derivadas. Gestión de crisis en el sistema de seguridad nacional.<br>- Planeamiento de la Política de Defensa. Organismos implicados, coordinación interministerial e intraministerial. Desafíos de futuro.<br>- Panorama Estratégico mundial y de los conflictos<br>- Los intereses de España. Presente y futuro. Política exterior y de defensa<br>- Las organizaciones de seguridad y su influencia en la política exterior de seguridad y defensa de España.<br>- Política Exterior de España en sus áreas de interés   |
| Resultados de Aprendizaje del Módulo          | <u>Periodo presencial</u><br><b>RA2.1.-</b> Conocer las misiones del DSN. Conocer la ESN y las estrategias derivadas. Identificar la implicación de estos documentos para las FAS.<br><b>RA2.2.-</b> Evaluar la necesidad de contar con un sistema de planeamiento operativo de la defensa a nivel estratégico. Identificar las limitaciones y la coordinación necesaria entre diferentes órganos inter-ministeriales ante una operación exclusivamente nacional.<br><b>RA2.3.-</b> Conocer la situación de seguridad en el mundo y los principales conflictos actuales.<br><b>RA2.4.-</b> Entender cuáles son las áreas de interés para la seguridad y defensa.<br><b>RA2.5.-</b> Conocer la naturaleza de la OTAN y el aspecto militar y de defensa de la UE, sus proyectos y el grado de implicación que supone para España<br><b>RA2.6.-</b> Conocer la situación de seguridad en las zonas de interés estratégico recogidas en la ENS, los intereses nacionales en esas zonas y sus amenazas.<br><b>RA2.7.-</b> Conocer y entender la naturaleza de los conflictos futuros, su entorno operacional y la transformación necesaria de las FAS.<br><b>RAG 1.-</b> Que el alumno sea capaz de analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos valorando sus implicaciones.<br><b>RAG 2.-</b> Que el alumno sea capaz de aportar ideas y planteamientos originales que aporten valor, a través de estrategias y técnicas de creatividad. |
| Comentarios Adicionales                       |   |

**MF3. PLANEAMIENTO DE LA DEFENSA.**

Proporcionar criterio sobre la contribución de las FAS y Guardia Civil al proceso de Planeamiento de la Defensa a través de la identificación y definición de las capacidades militares, el diseño de la Fuerza y la consiguiente determinación de necesidades. Integración e interacción con el planeamiento de recursos para el establecimiento y consecución de objetivos.

Así mismo, actualizar conceptos, normativa y procedimientos para el planeamiento y gestión de recursos humanos (ingreso, enseñanza militar y apoyo al personal); de material e infraestructuras (obtención y sostenimiento de capacidades) y económico-financieros (presupuesto, contratación, control y contabilidad).

| Módulo 3:                                     |   |
|---|---|
| Módulo  | M3. PLANEAMIENTO DE LA DEFENSA  |
| Créditos                                      | 2 ECTS  |
| Duración                                      | 10 días periodo No-presencial y 5 días lectivos del periodo presencial  |
| Ubicación en el Plan de Estudios              | Periodo No-Presencial y Presencial  |
| Competencias a adquirir                       |   |
| Competencias Generales: CG 1, CG2, CG 5, CG6. |   |
| Requisitos previos                            | Ninguno   |
| Materias                                      | MF 1.1: Planeamiento de la Defensa<br>MF 1.2: Obtención y gestión de recursos   |
| Breve descripción de contenidos de la materia | <p><u>Periodo no-presencial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El proceso de Planeamiento de la Defensa.</li> <li>- El concepto de empleo de las FAS. (CEFAS).</li> <li>- Política de Personal en el MINISDEF.</li> <li>- El proceso de obtención de los recursos materiales.</li> <li>- El sistema de presupuestación en el MINISDEF</li> </ul> <p><u>Periodo presencial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El planeamiento de la Defensa.</li> <li>- El objetivo de capacidades militares (OCM).</li> <li>- Planificación recursos humanos/ Los perfiles de carrera en el nuevo modelo de FAS.</li> <li>- Planificación de recursos Materiales/ La política de armamento y material. el Planeamiento,</li> <li>- El Recurso financiero. La contratación en el Ministerio de Defensa</li> </ul> |
| Resultados de Aprendizaje                     | <p><u>Periodo no-presencial</u></p> <p><b>RA.3.1.-</b> Actualizar los conocimientos referentes a la normativa del proceso de Planeamiento de la Defensa.</p> <p><b>RA.3.2.-</b> Actualizar los conocimientos de la normativa relativa al proceso de obtención y de gestión de los recursos de personal</p>  |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Comentarios<br>Adicionales | <p><b>RA.3.3.-</b> Actualizar los conocimientos referentes a la normativa relativa al proceso de obtención de los recursos de material.</p> <p><b>RA.3.4.-</b> Actualizar los conocimientos de la normativa relativa al proceso de obtención del recurso financiero.</p> <p><u>Periodo presencial</u></p> <p><b>RA.3.5.-</b> Que el alumno analice el proceso del planeamiento militar y su Integración e interacción con el planeamiento de recursos para el establecimiento y consecución de objetivos</p> <p><b>RA.3.6.-</b> Que el alumno analice la problemática del planeamiento y gestión de los RR.HH desde una perspectiva conjunta.</p> <p><b>RA.3.7.-</b> Que el alumno analice el proceso del planeamiento militar y su Integración e interacción con el planeamiento de recursos para el establecimiento y consecución de objetivos.</p> <p><b>RA.3.8.-</b> Que el alumno analice la problemática del planeamiento y gestión del recurso financiero desde una perspectiva conjunta.</p> <p><b>RAG 1.-</b> Que el alumno sea capaz de analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos valorando sus implicaciones.</p> <p><b>RAG 2.-</b> Que el alumno sea capaz de aportar ideas y planteamientos originales que aporten valor, a través de estrategias y técnicas de creatividad.</p> <p><b>RAG 5.-</b> Que el alumno sea persuasivo en su discurso, adaptando el mensaje y los medios a las características de la situación y de la audiencia.</p> <p><b>RAG 6.-</b> Que el alumno sea capaz de mantener un rendimiento elevado en todo momento</p> |
|----------------------------|---|

#### MF4. OPERACIONES.

Proporcionar criterio y actualizar conocimientos sobre el concepto de empleo de la Fuerza Conjunta, las operaciones conjuntas y el nivel operacional, las funciones conjuntas y los planes de disponibilidad, alistamiento y preparación de la fuerza, todo ello en el marco nacional.

| Módulo 4:                                |   |
|--|---|
| Módulo                                   | M4. OPERACIONES   |
| Créditos                                 | 2 ECTS  |
| Duración                                 | 12 días del periodo no-presencial y 5 días del periodo presencial |
| Ubicación en el Plan de Estudios         | Periodo No-Presencial y Presencial                                |
| Competencias a adquirir                  |   |
| Competencias Generales: CG 1, CG 2, CG 5 |   |
| Requisitos previos                       | Ninguno   |

|  |  |
|--|--|
| <b>Materias</b>                                      | <p><b>MF4.1.-</b> Preparación y Empleo de las FAS. Operaciones conjuntas y nivel operacional.</p> <p><b>MF4.2.-</b> Las funciones conjuntas</p>  |
| <b>Breve descripción de contenidos de la materia</b> | <p><u>Periodo no-presencial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades operativas del Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y la Guardia Civil.</li> </ul> <p><u>Periodo presencial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las operaciones y el nivel operacional en la nueva Doctrina Básica de empleo de las FAS (PDC-01). El Comandante en el proceso de planeamiento operativo.</li> <li>- La Fuerza Conjunta en el Concepto de Empleo de las FAS. El nivel operacional y las estructuras operativas en las FAS.</li> <li>- Planeamiento, conducción y seguimiento de operaciones en el MOPS. Disponibilidad, alistamiento y preparación de la Fuerza Conjunta.</li> <li>- Sostenimiento de operaciones y logística operativa en el MOPS.</li> <li>- La inteligencia militar en el nivel operacional. El concepto JISR (Joint Intelligence, Surveillance and Reconnaissance).</li> <li>- Conceptos de STRATCOM e influencia en la doctrina y en las FAS.</li> </ul>   |
| <b>Resultados de Aprendizaje</b>                     | <p><u>Periodo no-presencial:</u></p> <p><b>RA4.1.-</b> Que el alumno conozca las capacidades operativas del Ejército de Tierra, el Ejército del Aire, la Armada y la Guardia Civil.</p> <p><u>Periodo presencial</u></p> <p><b>RA4.2.-</b> Que el alumno conozca el concepto de empleo de las FAS.</p> <p><b>RA4.3.-</b> Que el alumno analice y forme su criterio sobre aspectos relevantes de la doctrina de primer nivel y el concepto de empleo de las FAS.</p> <p><b>RA4.4.-</b> Que el alumno analice y forme su criterio sobre el nivel operacional y las estructuras operativas de las FAS.</p> <p><b>RA4.5.-</b> Que el alumno conozca aspectos significativos o novedosos en el marco de las operaciones y funciones conjuntas y que analice y forme su criterio en los más relevantes.</p> <p><b>RA4.6.-</b> Que el alumno conozca los planes de disponibilidad y alistamiento de la Fuerza conjunta y su impacto en la preparación de la Fuerza.</p> <p><b>RAG 1.-</b> Que el alumno sea capaz de analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos valorando sus implicaciones.</p> <p><b>RAG 2.-</b> Que el alumno sea capaz de aportar ideas y planteamientos originales que aporten valor, a través de estrategias y técnicas de creatividad.</p> <p><b>RAG 5.-</b> Que el alumno sea persuasivo en su discurso, adaptando el mensaje y los medios a las características de la situación y de la audiencia.</p> |
| <b>Comentarios Adicionales</b>                       |  |

## MF5. INTELIGENCIA

Proporcionar criterio y actualizar conocimientos sobre los distintos sistemas de inteligencia, procedimientos de integración y cooperación y sobre el sistema de inteligencia de las FAS y Guardia Civil y su contribución en el marco de inteligencia nacional.

| Módulo 5:                                     |  |
|---|--|
| Módulo  | M5. INTELIGENCIA   |
| Créditos                                      | 0,5 ECTS   |
| Duración                                      | Dos jornadas académicas periodo presencial   |
| Ubicación en el Plan de Estudios              | Periodo Presencial   |
| Competencias a adquirir                       |  |
| Competencias Generales: CG 1, CG 2            |  |
| Requisitos previos                            | Ninguno  |
| Materias                                      | <b>MF5.1.-</b> Órganos de Inteligencia e Información   |
| Breve descripción de contenidos de la materia | <u>Periodo presencial:</u><br>- El Marco de Inteligencia Nacional.SI seguridad interior.<br>- Sistema de Inteligencia de las Fuerzas Armadas.  |
| Resultados de Aprendizaje                     | <u>Periodo presencial</u><br><b>RA5.1.-</b> Que el alumno analice con espíritu crítico, el Marco Nacional de Inteligencia, los procedimientos de integración y cooperación de los diferentes servicios y órganos que lo componen.<br><b>RA5.2.-</b> Que el alumno analice las características y marco de actuación de los sistemas de inteligencia de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil e identifique sus debilidades y posibilidades de cooperación en operaciones de carácter nacional.<br><b>RAG 1.-</b> Que el alumno sea capaz de analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos valorando sus implicaciones.<br><b>RAG 2.-</b> Que el alumno sea capaz de aportar ideas y planteamientos originales que aporten valor. |
| Comentarios Adicionales                       |  |

### MF6. VIAJE PROFESIONAL

Proporcionar criterio y actualizar conocimientos sobre aspectos organizativos, de relaciones institucionales, operativas y logísticas correspondientes a las diferentes materias objeto del curso, mediante visitas de interés profesionales a unidades o empresas de interés para la Defensa.

| Módulo 6:                          |                       |
|------------------------------------|-----------------------|
| Módulo                             | M6. VIAJE PROFESIONAL |
| Créditos                           | 1 ECTS                |
| Duración                           | 4 JORNADAS ACADÉMICAS |
| Ubicación en el Plan de Estudios   | Periodo Presencial    |
| Competencias a adquirir            |                       |
| Competencias Generales: CG 1, CG 2 |                       |

|  |  |
|--|--|
| <b>Requisitos previos</b>                            | Ninguno  |
| <b>Materias</b>                                      | Todas las del curso  |
| <b>Breve descripción de contenidos de la materia</b> | Viaje de interés profesional de 4 días con el objeto de reforzar sus conocimientos sobre las diferentes materias objeto del curso, con particular atención a las relaciones institucionales, organizativas o de interés para el planeamiento de la defensa.  |
| <b>Resultados de Aprendizaje</b>                     | <p>Periodo presencial</p> <p><b>RA6.1.-</b> Que el alumno refuerce sus conocimientos sobre las diferentes materias objeto del curso</p> <p><b>RAG 1.-</b> Que el alumno sea capaz de analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos valorando sus implicaciones.</p> <p><b>RAG 2.-</b> Que el alumno sea capaz de aportar ideas y planteamientos originales que aporten valor.</p> |
| <b>Comentarios Adicionales</b>                       |  |

### 5.3. Sistema de evaluación y calificación.

El sistema general de evaluación del curso será mediante la evaluación continua del grado de consecución de las competencias generales.

La evaluación de los alumnos se realizará de forma metódica, a través del análisis y la observación directa y permanente, empleando para ello, entre otros, los siguientes "Instrumentos de Evaluación":

- Observación directa de los alumnos.
- Autoevaluaciones en línea.
- "One minute paper"
- Trabajos individuales o en grupo.
- Exposiciones orales.
- Ejercicios y prácticas.
- Rúbricas.
- Etc.

La calificación del curso será de APTO o NO APTO en función de la actitud observada del alumno y la evaluación del grado de consecución de las competencias generales.

La Junta docente se reunirá a lo largo del curso para realizar un seguimiento de los alumnos y del curso con objeto de permitir su adecuada orientación, en el ámbito de sus competencias.

### 5.4. Criterios para la planificación y programación del curso y asignaturas.

El propósito fundamental del Plan de Estudios del CADCOG es garantizar el refuerzo de determinadas habilidades de los alumnos y la actualización de una serie de

conocimientos, que proporcionarán al oficial egresado el necesario criterio y la adecuada mejora de sus competencias para el correcto y apropiado ejercicio de sus funciones como oficial general con la debida eficiencia.

Para la planificación general del curso y desarrollo de las actividades formativas se tendrán en cuenta los siguientes criterios generales para la asignación y distribución de las cargas de trabajo de los alumnos:

- Carga de trabajo MÁXIMA diaria del periodo presencial: Ocho (8) horas, de las cuales seis (6) serán de actividades presenciales y dos (2) de actividades no-presenciales.
- Carga de trabajo MÁXIMA diaria del periodo no-presencial: Una (1) hora de actividad no-presencial y desarrollada de forma autónoma.
- La carga de trabajo asignada por cada 16 páginas de lecturas será de una (1) hora.

## 6. REQUISITOS DEL PROFESORADO.

### 6.1. Personal académico.

El curso será coordinado por la sección de altos estudios de la jefatura de estudios de la ESFAS, con el apoyo de los profesores titulares de los departamentos docentes, y profesores de número y asociados de diferentes unidades, centros y organismos militares, así como ponentes del ámbito civil (público y privado) de reconocido prestigio.

Contará así mismo con el apoyo del departamento de enseñanza virtual y la sección de acción tutorial.

### 6.2. Personal no docente

El personal no docente tendrá el cometido de apoyo administrativo e informático a profesores y alumnos del curso.

## 7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS.

### 7.1. Aulas y otros espacios para la docencia

La ESFAS dispone de los espacios que el CESEDEN determina en cada momento. La Secretaría General del CESEDEN es el organo responsable de su gestión y control.

Las capacidades generales del CESEDEN son las siguientes

- Un aula magna: 300 plazas con posibilidad de conexión
- Un paraninfo: 283 plazas en dos pisos (198 + 85) sin posibilidad de conexión

- 6 aulas de 24 plazas
- 2 aulas de 54 plazas
- 2 aulas de 30 plazas
- 1 aula de 14 plazas
- 1 aula de 19 plazas
- Posibilidad de uso compartido de una aula panelable con 80 plazas de capacidad en dos espacios separables de 40 plazas cada uno

## **7.2. Campus Virtual Corporativo y nuevas tecnologías**

Dado que el CADCOG que imparte la ESFAS es de modalidad semipresencial, se cuenta con el Portal Académico Virtual (PAV) de la ESFAS del Campus Virtual Corporativo del Ministerio de Defensa (en adelante CVCDEF):

<https://campusdefensa.mde.es/>

La plataforma moodle es la herramienta colaborativa incluida e integrada en el CVCDEF, que tiene como objetivo alojar los contenidos y actividades, tanto interactivas como no interactivas, tanto en el periodo no-presencial como en el presencial.

Esta plataforma dispone a su vez de una amplia gama de herramientas colaborativas, que permiten la interacción entre grupos de alumnos y tutores del PAV del CVCDEF. Permite también alojar contenidos no interactivos, lo que le proporciona una gran flexibilidad de empleo.

La ESFAS cuenta con las capacidades informáticas necesarias para garantizar una adecuada gestión del conocimiento mediante la aplicación de las últimas tecnologías disponibles de gestión de la información, tanto para profesores como para alumnos. Para ello se apoya en las capacidades del CESEDEN.

## **7.3. Otros servicios**

La ESFAS dispone también de otros servicios proporcionados por el CESEDEN:

- Centro de documentación del CESEDEN
- Jefatura de servicios generales
- Aseos de señoras y caballeros.
- Aseos y vestuarios de señoras y caballeros para el alumnado del curso
- Almacén de recursos educativos.

- Y también dispone de otros servicios comunes del CESEDEN, que pueden ser utilizados por los alumnos, tales como: restaurante, cafetería, gimnasio y aparcamientos.

## 8. RESULTADOS PREVISTOS

### 8.1. Estimación de valores cuantitativos estimados para los indicadores que se relacionan a continuación y su justificación

Los datos que se proporcionan a continuación se han estimado utilizando la información disponible de los últimos cinco cursos académicos.

**Tasa de graduación:** Porcentaje de alumnos que finaliza la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios.

- Se ha estimado una tasa de graduación del 100%

**Tasa de abandono:** Relación porcentual entre el número total de alumnos que abandonan voluntariamente y el número total que iniciaron el curso.

- Se ha estimado una tasa de abandono inferior al 1%

**Tasa de eficiencia:** Relación porcentual entre el número total de créditos teóricos del plan de estudios, a los que debieron haberse matriculado, y el número de total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse.

- Se ha estimado una tasa de eficiencia de un 100%

### 8.2. Progreso y resultados de aprendizaje

La evaluación del progreso y consecución de los resultados de aprendizaje se hará siguiendo los siguientes procedimientos generales:

1. Evaluación continua del rendimiento de los alumnos a lo largo del curso, por medio de la observación directa de los profesores.
2. Valoración de las competencias generales por parte de los profesores, mediante rúbricas.

Como "Anexo II" se incluye una guía para la evaluación de las competencias generales mediante rúbricas.

## 9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

### 9.1. Responsable del sistema de garantía interna de la calidad del plan de estudios.

Un sistema de garantía de calidad es la atención sistemática, estructurada y continua de la calidad en términos de su mantenimiento y mejora.

Los sistemas de garantía de la calidad son parte de los planes de estudios, y constituyen el fundamento para que la organización de las enseñanzas que se imparten en los centros funcione eficaz y eficientemente.

La DIGEREM ha diseñado, conjuntamente con la ANECA, un modelo de evaluación de centros, por medio del cual se evalúan estos planes de estudios. Este modelo se puede ver en la siguiente página web:

[http://intra.mdef.es/portal/intradef/Ministerio\\_de\\_Defensa/Organo\\_Central/Organo\\_Central/Ensenanza/Carrera\\_militar?nfls=false](http://intra.mdef.es/portal/intradef/Ministerio_de_Defensa/Organo_Central/Organo_Central/Ensenanza/Carrera_militar?nfls=false)

Este modelo de evaluación de centros es de aplicación también al plan de estudios del CADCOG.

### 9.2. Evaluación de la Escuela Superior

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar, establece que, con el objeto de mejorar la calidad de la enseñanza mediante su validación con respecto a sus finalidades, estará sometida a un proceso continuado de evaluación por los procedimientos que reglamentariamente se determinen, que atenderán a los criterios definidos en el sistema educativo general.

Por medio del Real Decreto 26/2003, de 10 de enero, se aprueba el Reglamento de evaluación del sistema de enseñanza militar. En dicho Real Decreto se establece que el proceso de evaluación antes mencionado es similar, entre otros, al adoptado para el sistema educativo general, en el que está integrado el sistema de enseñanza militar, mediante el Real Decreto 408/2001, de 20 de abril, por el que se establece el II plan de la calidad de las universidades, tratando de atender de manera prioritaria aquellos factores que favorezcan la calidad y mejora de la enseñanza.

La evaluación del sistema de enseñanza de la ESFAS se sitúa en el ámbito de la SUBDEF, a través de la DIGEREM.

En el Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, se dice que corresponde a esta dirección general la elaboración y coordinación del sistema de evaluación de la calidad de la enseñanza.

Mediante la Instrucción 80/2007, de 5 de junio, de la SUBDEF, se aprueba el modelo para la evaluación de los centros de enseñanza militar. Esta evaluación de centro se realiza mediante dos procesos: la autoevaluación y la evaluación externa.

Según la Instrucción 80/2007, el modelo para la evaluación de los centros de enseñanza militares se basa en los siguientes criterios:

1. Organización del Centro
2. Organización del Plan de Estudios
3. Recursos Humanos
4. Recursos Materiales
5. Desarrollo del Plan de Estudios
6. Resultados del Plan de Estudios y de los Egresados

### 9.2.1. AUTOEVALUACIÓN

Los equipos de autoevaluación de cada centro tendrán la composición que, a propuesta de los directores de los centros, determine el director de enseñanza de los respectivos Ejércitos y la Armada, en el caso de centros dependientes de él, y estará en armonía con la magnitud del órgano o conjunto de órganos del centro.

En la ESFAS la estructura del equipo de autoevaluación es la siguiente:

- El Jefe de Estudios, que es el responsable de las enseñanzas del centro.
- Profesores del centro (PDI).
- Personal no docente.
- Alumnos.
- Un miembro de la unidad de apoyo a la evaluación.

Las funciones de este equipo de autoevaluación son las siguientes:

- Llevar a cabo anualmente la evaluación del centro.
- Identificar y solicitar la información relevante y las evidencias pertinentes para cada uno de los criterios, sub-criterios e indicadores a evaluar.
- Elaborar el informe de autoevaluación.
- Apoyar a la unidad de expertos durante el proceso de evaluación externa.
- Planificar el plan de mejora para su puesta en práctica y desarrollar el mismo.

### 9.2.2. EVALUACIÓN EXTERNA

Son componentes de la unidad de expertos para la evaluación externa:

- El subdirector general de enseñanza militar, como jefe de la unidad.
- El jefe del área de evaluación de la subdirección general de enseñanza militar.
- El personal de la subdirección general de enseñanza militar, que a propuesta del subdirector general, designe el DIGEREM.
- Observadores de otros ámbitos.

Las funciones de esta unidad de expertos son las siguientes:

- Analizar el contenido del Informe de Autoevaluación (IA).
- Llevar a cabo la visita al centro objeto de evaluación.
- Contrastar el contenido del Informe de autoevaluación con la información extraída durante la visita al centro.
- Reflexionar sobre la información obtenida y la realidad del centro.
- Identificar fortalezas, debilidades y aportar propuestas de mejora.
- Elaborar un informe de evaluación externa.

### 9.3. Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza

#### 9.3.1. AUTOEVALUACIÓN

En la figura 5 se detallan las fases a seguir en el proceso de autoevaluación.

El resultado del proceso de autoevaluación de la enseñanza impartida en la ESFAS debe permitir conocer la situación de la misma, respecto al modelo de evaluación establecido, los puntos débiles en los que es preciso invertir más esfuerzos para su mejora y las propuestas de mejora que de ellas se desprende.

Todo ello ha de quedar detallado en el Informe de Autoevaluación cuyo contenido servirá para que la unidad de expertos realice la evaluación externa.

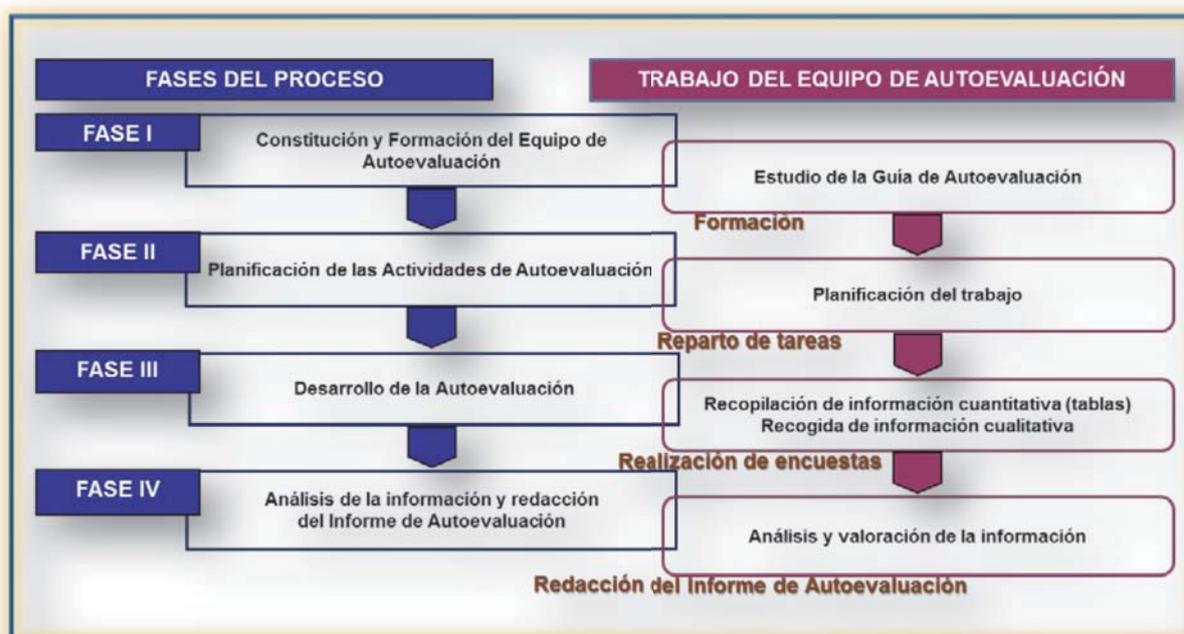
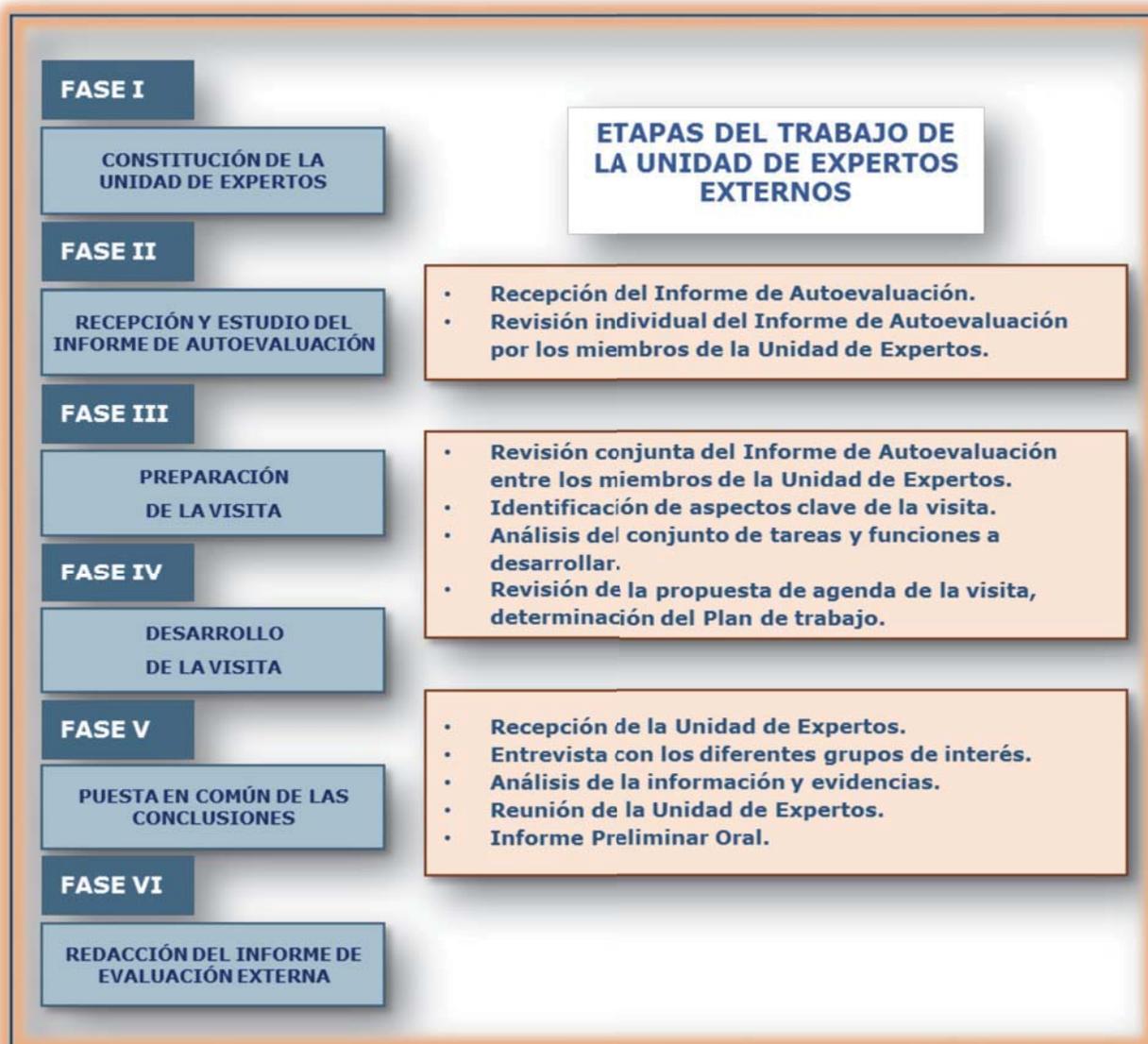


Figura 5: Fases del Proceso de Trabajo de Autoevaluación

### 9.3.2. EVALUACIÓN EXTERNA

En la figura 6 se detallan las fases y etapas del proceso de trabajo a seguir por parte de la unidad de expertos durante el proceso de evaluación externa.

El proceso de evaluación externa debe generar las conclusiones que permita conseguir la mejora continua de nuestro Centro y de los objetivos que tienen establecidos. Dichas conclusiones, en forma de valoraciones (puntos fuertes y propuestas de mejora) y recomendaciones debe quedar detallado en el Informe de evaluación externa.



**Figura 6.** Fases del proceso de trabajo de evaluación externa

**9.4. Procedimientos para garantizar la calidad de las prácticas externas y los programas de movilidad**

El CADCOG no incluye prácticas externas a realizar por parte de los alumnos.

**9.5. Procedimientos de análisis de la inserción laboral y de la satisfacción con la formación recibida por parte de los egresados**

La ESFAS, consciente de la importancia de la calidad de la enseñanza en el marco del espacio europeo de educación superior, considera la excelencia de su enseñanza un factor estratégico para conseguir que las competencias de sus egresados sean valoradas por sus mandos y por las Fuerzas Armadas en general. Para ello dispone de un plan para la evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza, en el que se valora la satisfacción de los alumnos y sus mandos con nuestro plan de estudios. El instrumento utilizado para valorar dicha satisfacción son encuestas.

**9.6. Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (alumnos, PDI, PAS, etc.) y de atención a las sugerencias y reclamaciones**

El procedimiento para el análisis de la satisfacción de los alumnos se realiza a través de una encuesta, que se les aplica a lo largo del curso.

El procedimiento para el análisis de la satisfacción del personal docente y del personal no docente se realiza a través de una encuesta, que se les aplica cuando se lleva a cabo la autoevaluación del centro.

Y las sugerencias y reclamaciones de los alumnos se recogen principalmente a través de las distintas figuras de profesor-tutor.

**9.7. Mecanismos para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas**

En cuanto a los mecanismos para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas, el modelo de evaluación de centros, que como se decía anteriormente también se aplica al plan de estudios del CADCOG, establece un procedimiento que garantiza la comunicación de resultados a través de la memoria anual del centro.

En el modelo de evaluación de centros también se valoran los resultados del plan de estudios, así como la suficiencia y adecuación de los canales de difusión de la información relativa a las enseñanzas que imparte el centro.

El Equipo de autoevaluación, como ya se dijo en el apartado 9.2., elaborará el Informe de autoevaluación, donde se identificarán las propuestas de mejora que permitan, a juicio del equipo de autoevaluación, incidir en los puntos débiles detectados. Dichas propuestas o acciones de mejora irán acompañadas de una priorización en función de la urgencia e importancia que el equipo les otorgue a las mismas.

De acuerdo con lo establecido en el punto 5 del apartado duodécimo del anexo de la O.M. 51/2004, de 18 de marzo, el director de la ESFAS elevará dicho informe, cuyo contenido servirá para que la unidad de expertos realice la evaluación externa.

Esta unidad de expertos deberá contrastar el contenido del Informe de autoevaluación con la información extraída durante la visita al centro, identificar fortalezas, debilidades y aportar propuestas de mejora, que quedarán detalladas en el informe de evaluación externa.

Teniendo en cuenta el informe de autoevaluación y el informe de evaluación externa de la unidad de expertos, la ESFAS será la responsable de la planificación y desarrollo del plan de mejora, es decir, del conjunto de acciones planificadas, priorizadas, ordenadas cronológicamente y dirigidas a mejorar la calidad de la enseñanza del centro. A la memoria anual del centro le acompañará un seguimiento de este plan de mejora del centro.

Con este proceso se pretende dar cumplimiento en gran parte a los requerimientos de cualquier sistema de garantía de calidad, dando publicidad al desarrollo y los resultados del plan de estudios, así como realizando un mecanismo de revisión y mejora del mismo.

#### **9.8. Mecanismo de publicidad del curso**

El CESEDEN dispone de una página WEB con información sobre el curso CADCOG que se puede consultar en el siguiente vínculo:

[http://intra.mdef.es///CESEDEN//Curso\\_Oficial\\_General](http://intra.mdef.es///CESEDEN//Curso_Oficial_General)

El Curso CADCOG se convoca a través del boletín oficial de defensa (BOD), que puede ser consultado por los futuros alumnos a través de la siguiente dirección de intranet del MINISDEF:

<http://intra.mdef.es/portal/appmanager/intra/organoCentral>

Dicha convocatoria contiene la información fundamental sobre el citado curso: número de plazas y designación de alumnos, centro donde se desarrolla y calendario, estructura del curso, régimen económico, ventajas y servidumbres, protección de la maternidad, y procedimientos de impugnación o recursos.

## 10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

### 10.1. Cronograma de implantación del curso

El actual CADCOG, en la modalidad de semipresencial fue implantado por primera vez en el curso académico 1999/2000, si bien este curso tiene una larga trayectoria y distintas adaptaciones a lo largo del tiempo.

El nuevo CADCOG se impartirá en el CADCOG XIX en el año 2018.

### 10.2. Procedimiento de adaptación, en su caso, al nuevo plan de estudios por parte de los alumnos procedentes del anterior plan de estudios

No procede.

### 10.3. Enseñanzas que se extinguen por la implantación del título propio

Las fases específicas de los Ejércitos, la Armada, Cuerpos Comunes y de la Guardia Civil.

## ANEXO I

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LAS COMPETENCIAS GENERALES

## 1. INTRODUCCIÓN

Las Competencias Generales cuyas habilidades deben ser reforzadas durante el CADCOG, son las reflejadas en el cuadro de la figura nº 1.

Estas competencias se alcanzarán a través de sus respectivos *RESULTADOS DE APRENDIZAJE*, situados en el nivel 3 (de Máster) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (Artículo 7 del R.D. 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, MECES), en el que se incluyen aquellas cualificaciones que tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.

Las competencias generales sintetizan un perfil competencial para todos los alumnos egresados del CADCOG que se imparte en la ESFAS y deben ser evaluables puesto que se deben descomponer en resultados de aprendizaje para poder acreditar el nivel alcanzado en las mismas por cada alumno. Son las siguientes:

**CG1: Pensamiento crítico.** Capacidad de analizar, evaluar y cuestionar los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios del pensamiento propio y ajeno para mejorar el propio.

**CG2: Pensamiento creativo y prospectivo.** Capacidad de generar ante situaciones complejas procesos mentales de búsqueda y descubrimiento que proporcionen soluciones originales, así como de imaginar escenarios futuros posibles.

**CG3: Orientación al logro.** Capacidad de formular juicios a partir de información incompleta o limitada, elegir la mejor alternativa y ejecutar las acciones oportunas, buscando la excelencia para obtener o superar los resultados esperados.

**CG4: Comunicación eficaz.** Capacidad de informar y transmitir de forma oral y escrita con veracidad, claridad, concisión, precisión y fluidez, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr convencer e influir.

**CG5: Liderazgo y trabajo en equipo.** Capacidad de dirigir grupos de trabajo asegurando la cohesión, colaboración activa y motivación de sus miembros, así como la de integrarse y participar en uno de ellos, anteponiendo los intereses del grupo a los personales, para conseguir los objetivos marcados.

**CG6: Autocontrol, autoconfianza.** Capacidad de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas cuando se trabaja en condiciones de presión, de confiar en las propias aptitudes, juicios y criterio, y de sobreponerse a la adversidad o al fracaso.

Figura 1: competencias generales del perfil de egreso del CEMFAS

## 2. ASIGNACIÓN DE LAS CG A LOS MÓDULOS Y MATERIAS QUE CONFORMAN EL PLAN DE ESTUDIOS

Para poder evaluar y acreditar la adquisición de las CG, será necesario hacer el seguimiento del progreso de los alumnos a lo largo del curso. Para ello es imprescindible desarrollar y publicar un buen sistema de seguimiento, coordinación y control para que el proceso de adquisición de CG funcione. Ello implica:

- Que el diseño de las actividades de formativas de las distintas materias pueda evidenciar en conjunto la adquisición de todas las CG.
- Recoger evidencias de que la competencia se está trabajando y evaluando. En este caso es importante guardar la rúbrica y/o demás instrumentos de evaluación que utilicen.

Es de suma importancia tener en cuenta la coherencia entre el objeto a evaluar y el instrumento seleccionado para ello. A este respecto en el apéndice se han creado una tabla que relaciona las diferentes actividades formativas y los instrumentos de evaluación recomendados.

## 3. EVALUACIÓN DE LAS CG. USO DE RUBRICAS

Resulta primordial elaborar instrumentos de evaluación de las competencias y documentar su trayectoria de desarrollo a lo largo del curso. La utilización de rúbricas facilita el juicio sobre el nivel alcanzado en el desarrollo competencial.

Una rúbrica (también denominada matriz de valoración) es un recurso para la evaluación y calificación del aprendizaje, de los conocimientos o del desempeño de los alumnos en una actividad concreta y que establece descriptores/indicadores y una escala de valoración para cada uno de ellos. Permite clarificar lo que se espera del trabajo del alumno, valorar su ejecución y facilitar la realimentación.

Entre los diferentes instrumentos de evaluación que podemos utilizar para evaluar el desarrollo de las competencias generales, las rúbricas se nos presentan como la alternativa más recomendada para este asunto. Se han elaborado las rúbricas del apéndice para cada una de las competencias generales del CADCOG.

En estas rúbricas diferenciamos varios elementos:

- El nivel de dominio de cada competencia (básico, avanzado, experto), que de acuerdo con el nivel 3 del CADCOG, será avanzado o experto dependiendo de la CG.
- Los descriptores, que son concreciones del resultado de aprendizaje que define ese nivel de dominio.
- El indicador del comportamiento del estudiante con respecto al descriptor del resultado de aprendizaje que se evalúa.



- Un criterio de calificación: D, C, B, A que se refieren, respectivamente, a puntuar un nivel de desarrollo no alcanzado (D), en desarrollo (C), adecuado (B) o excelente (A) de la competencia general.
- Unos ejemplos de posibles evidencias del logro del aprendizaje.

El resultado de la evaluación estará en función de los pesos que el profesor asigne a cada uno de los indicadores y de los descriptores. Cada alumno obtendrá una valoración A, B, C, D final que saldrá de esa valoración.



**APÉNDICE AL ANEXO I**

**RÚBRICAS PARA TRABAJAR Y EVALUAR LAS COMPETENCIAS GENERALES**

**CG 1: PENSAMIENTO CRÍTICO**

1. **Definición:** Capacidad de analizar, evaluar y cuestionar los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios del pensamiento propio y ajeno para mejorar el propio.
2. **Resultado de aprendizaje. RAG 1:** Ser capaz de analizar la coherencia de los juicios propios y ajenos valorando sus implicaciones.
3. **Descriptor (D)** (concreciones del resultado de aprendizaje)
  - RAG 1-D1: Valora los juicios ajenos
  - RAG 1-D2: Emite juicios y opiniones propias basados en criterios objetivos
  - RAG 1-D3: Identifica las implicaciones (pros/contras) de diferentes alternativas o soluciones

| DESCRIPTOR  | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALÚA |   |  | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS   |
|---|--|---|--|---|
|   | C. Normal  | B. Bien   | A. Excelente   |   |
| <b>D1:</b> Valora los juicios ajenos  | Evalúa superficialmente puntos de vista alternativos               | Considera los juicios de otras personas, y los analiza y evalúa detectando fortalezas y debilidades en los mismos | Analiza y valora adecuadamente los puntos fuertes y débiles de los juicios u opiniones ajenas, e incorpora argumentos propios en sus razonamientos | - Proporcionar a los alumnos textos en los que se presenten opiniones contrapuestas, y pedirles que proporcionen argumentos a favor o en contra de cada planteamiento   |
| <b>D2:</b> Emite juicios y opiniones propias basados en criterios objetivos | Expresa su opinión, pero no es capaz de argumentarla               | Expresa su opinión y la argumenta en base a criterios internos objetivos  | Expresa y argumenta objetivamente su opinión, siendo también capaz de rebatir otros puntos de vista diferentes                                     | - Realizar debates con los compañeros, profesores y mentores, en los que los alumnos puedan exponer su opinión en base a argumentos objetivos<br>- Pedirles a los alumnos que realicen una valoración personal sobre un texto técnico o una noticia de prensa |

| DESCRIPTOR  | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALÚA                     |  |  | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS   |
|---|--|--|--|---|
|   | C. Normal  | B. Bien  | A. Excelente   |   |
| <b>D3:</b> <i>Identifica las implicaciones (pros/contras) de diferentes alternativas o soluciones</i> | Es capaz de comparar diferentes soluciones, pero no sabe identificar sus implicaciones | Identifica pros y contras de diferentes soluciones | Reconsidera las alternativas en función de la reflexión y valora sus implicaciones | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en las actividades formativas apartados que inviten a los alumnos a reflexionar sobre la viabilidad, y las ventajas e inconvenientes del problema desarrollado.</li> <li>- Pedir a los alumnos que elaboren esquemas DAFO</li> </ul> |

**CG 2: PENSAMIENTO CREATIVO Y PROSPECTIVO**

4. **Definición:** Capacidad de generar ante situaciones complejas procesos mentales de búsqueda y descubrimiento que proporcionen soluciones originales, así como de imaginar escenarios futuros posibles.
5. **Resultado de aprendizaje RAG 2:** Ser capaz de aportar ideas y planteamientos originales que añadan valor.
6. **Descriptor (D)** (concreciones del resultado de aprendizaje)
  - RAG 2-D1: Identifica oportunidades y aspectos de mejora.
  - RAG 2-D2: Aporta ideas y planteamientos originales
  - RAG 2-D3: Usa información del presente acerca de algún acontecimiento e imagina nuevos escenarios futuros
7. **Rúbrica para evaluar los resultados de aprendizaje**

| DESCRIPTOR  | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALÚA |   |   | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS  |
|---|--|---|---|--|
|   | C. Normal  | B. Bien   | A. Excelente  |  |
| <b>D1:</b> <i>Identifica oportunidades y aspectos de mejora</i> | Identifica parcialmente aspectos de mejora y oportunidades         | Identifica aspectos de mejora y oportunidades                             | Identifica correctamente amenazas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza informe del análisis de la situación, indicando aspectos de mejora y oportunidades.</li> <li>- Completa un DAFO.</li> </ul> |
| <b>D2:</b> <i>Aporta ideas y planteamientos originales</i>      | Aporta alguna idea o planteamiento ante situaciones nuevas         | Aporta de forma detallada sus propias ideas y/o planteamientos originales | Aporta una gran variedad de ideas y planteamientos novedosos, con fluidez, bien elaborados, aplicables a diferentes casos | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presenta ideas y planteamientos originales, elaborados desde diferentes perspectivas, para abordar una tarea.</li> </ul>            |



| DESCRIPTOR   | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALUA |  |   | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS   |
|--|--|--|---|---|
|  | C. Normal  | B. Bien  | A. Excelente  |   |
| <b>D3:</b> Usa información del presente acerca de algún acontecimiento e imagina nuevos escenarios futuros | Enfrenta los hechos cuando estos llegan, no antes                  | Usa información del presente y se prepara para los cambios previsibles | Tiene una actitud activa y creativa para imaginar nuevos escenarios futuros | - Recurre permanentemente a preguntas clave del tipo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Y por qué no...?</li> <li>• ¿Y qué pasaría si...?</li> </ul> - Ve lejos, largo y profundo |

**CG 3: ORIENTACION AL LOGRO**

- 8. **Definición:** Capacidad de formular juicios a partir de información incompleta o limitada, elegir la mejor alternativa y ejecutar las acciones oportunas, buscando la excelencia para obtener o superar los resultados esperados.
- 9. **Resultado de aprendizaje RAG 3:** Ser capaz de diseñar un plan coherente en acciones concretas para abordar situaciones complejas de forma individual.
- 10. **Descriptores (D)** (concreciones del resultado de aprendizaje)
  - RAG 3-D1: Establece objetivos concretos en relación con las situaciones complejas que se le plantean
  - RAG 3-D2: Evalúa la relevancia de la información de que dispone para su aplicación
  - RAG 3-D3: Elabora un plan coherente para resolver las situaciones complejas que se le planteen

**11. Rúbrica para evaluar los resultados de aprendizaje**

| DESCRIPTOR  | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALÚA  |  |  | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS   |
|---|---|--|--|---|
|   | C. Normal   | B. Bien  | A. Excelente   |   |
| <b>D1:</b> Establece objetivos concretos en relación con las situaciones complejas que se le plantean                     | Establece objetivos concretos de manera guiada  | Establece objetivos concretos de manera autónoma   | Establece jerarquía de los objetivos: grado de importancia, concreción, etc.   | - Establece y enuncia los objetivos.  |
| <b>D2:</b> Evalúa la relevancia de la información de que dispone para su aplicación e identifica carencias de información | Discrimina parcialmente la información básica de la irrelevante e identifica solo parte de las carencias de información | Discrimina toda la información relevante después de contrastar su utilidad y maneja fuentes de información apropiadas, rigurosas | Justifica la selección de la información: veracidad, adecuada a la situación, actualizada, fiable, accesible, etc.     | - Busca información adecuada, compara distintas fuentes de información, toma la iniciativa en la búsqueda adecuada y novedosa, va más allá de lo que se le proporciona<br>- Valora la calidad de esa información. |
| <b>D3:</b> Elabora un plan coherente para resolver las situaciones complejas que se le planteen                           | Elabora un plan coherente, pero que no conduce a alcanzar todos los objetivos planteados                                | Elabora un plan coherente que permite alcanzar los objetivos planteados  | Elabora un plan coherente para resolver situaciones complejas que incluye un análisis de riesgos y un plan alternativo | - Redacta los pasos del trabajo a llevar a cabo, elabora un diagrama de Gantt/flujo, etc.   |

**CG 4: COMUNICACIÓN EFICAZ (escrita)**

**12. Definición:** Capacidad de informar y transmitir de forma escrita con veracidad, claridad, concisión, precisión y fluidez, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr convencer e influir.

**13. Resultado de aprendizaje. RAG 4. 2:** Ser capaz de redactar textos de calidad y utilizar recursos que propicien la reflexión del lector.

**14. Descriptores (D)** (concreciones del resultado de aprendizaje)

- RAG 4.2-D1: El desarrollo del tema es original y completo
- RAG 4.2-D2: La redacción gramatical transmite las ideas de manera clara, concisa y precisa



**15. Rúbrica para evaluar los resultados de aprendizaje comunicación escrita**

| DESCRIPTOR   | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALÚA   |   |   | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS  |
|--|--|---|---|--|
|  | C. Normal  | B. Bien   | A. Excelente  |  |
| <b>D1:</b> <i>El desarrollo del tema es original y completo</i>                                  | El desarrollo del tema es completo, pero con escasa elaboración personal                                     | El desarrollo del tema es original y completo: fundamenta sus reflexiones a partir de fuentes variadas, actualizadas y relevantes | Destaca su riqueza argumentativa y utiliza fuentes variadas, actualizadas y relevantes para apoyar o refutar sus planteamientos             | – Presenta información de diversos autores, que son citados correctamente. No tiene cabida el plagio, ni el "corta y pega" |
| <b>D2:</b> <i>La redacción gramatical transmite las ideas de manera clara, precisa y concisa</i> | Pese a que presenta un texto gramaticalmente correcto, su lectura resulta aburrida, monótona y/o poco fluida | Su corrección gramatical ayuda a transmitir las ideas de manera clara, precisa y concisa  | Sus construcciones personales se adaptan específicamente al lector y su estilo resulta fluido y ameno, más allá de claro, preciso y conciso | – Utiliza recursos que propician la reflexión del lector buscando influir en él  |

**CG 4: COMUNICACIÓN EFICAZ (oral)**

**16. Definición:** Capacidad de informar y transmitir de forma oral con veracidad, claridad, concisión, precisión y fluidez, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr convencer e influir.

**17. Resultado de aprendizaje. RAG 4.1:** Que el alumno sea persuasivo en su discurso, adaptando el mensaje y los medios a las características de la situación y de la audiencia

**18. Descriptores (D)** (concreciones del resultado de aprendizaje)

- RAG 4.1-D1: Muestra una disposición asertiva y ética hacia la comunicación oral
- RAG 4.1-D2: Realiza exposiciones interesantes y convincentes y fomenta la participación de la audiencia
- RAG 4.1-D3: Adapta la exposición a las diversas audiencias y situaciones, incluido el trato con medios de comunicación social y la comunicación no verbal es apropiada
- RAG 4.1-D4: Negocia de manera efectiva y empática



**19. Rúbrica para evaluar los resultados de aprendizaje comunicación oral**

| DESCRIPTOR  | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALUA  |  |   | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS   |
|---|---|--|---|---|
|   | C. Normal   | B. Bien  | A. Excelente  |   |
| <b>D1:</b> <i>Muestra una disposición asertiva y ética hacia la comunicación oral</i>   | No encaja bien la crítica   | Muestra una disposición asertiva y ética hacia la comunicación y el debate   | Consigue influir sobre la audiencia y que ésta se cuestione sus puntos de vista, sin manipulaciones   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responde a lo que se le pregunta y consigue un efecto de realimentación con la audiencia</li> <li>- Participa habitualmente con iniciativa y oportunidad y no manifiesta actitudes como soberbia, desgana, desinterés, falta de atención</li> <li>- Es veraz</li> <li>- Si desconoce algo lo reconoce y se ofrece a responderlo más tarde</li> </ul>   |
| <b>D2:</b> <i>Realiza exposiciones interesantes y convincentes y fomenta la participación de la audiencia</i>   | Expone solo algunas ideas importantes y logra captar la atención intermitentemente. Ante las preguntas, sus respuestas repiten la presentación, pero no la amplía                     | Realiza exposiciones interesantes y convincentes, que apoya y desarrolla cuando le formulan preguntas  | Su exposición de ideas resulta completa, interesante y convincente. Sus respuestas generan nuevas preguntas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiene en cuenta todas las ideas principales, las organiza bien, las explica, matiza y amplía cuando se le hacen preguntas</li> </ul>   |
| <b>D3:</b> <i>Adapta los aspectos formales del mensaje a las diversas audiencias y situaciones, incluido el trato con medios de comunicación social: La comunicación no verbal es apropiada y transmite seguridad y naturalidad</i> | Presta solo cierta atención a los aspectos formales propios de la exposición, adaptándose en ocasiones a las diversas situaciones. Su lenguaje no verbal muestra algunas deficiencias | Consigue adaptar los aspectos formales del mensaje a las diversas audiencias y situaciones, su lenguaje no verbal es coherente con el verbal y transmite seguridad y naturalidad | La adecuada organización de la exposición fomenta la curiosidad y la motivación de la audiencia. Modula su lenguaje no verbal para enfatizar las claves de su discurso oral buscando la complicidad de la audiencia | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicita la finalidad de la exposición, así como la relación entre las diversas ideas que se argumentan</li> <li>- Muestra, jerarquía, síntesis de las ideas, ejemplos de calidad en su exposición</li> <li>- Traslada el mensaje de forma breve, clara, concisa y concreta</li> <li>- No improvisa</li> <li>- No responde en negativo</li> <li>- Tiene claro que lo importante es la respuesta no la pregunta</li> <li>- Usa un lenguaje sencillo, sin tecnicismos</li> <li>- Interioriza el mensaje no lo memoriza</li> <li>- Manifiesta gestos naturales, ritmo y entonación adecuados, contacto visual con la audiencia</li> <li>- Ausencia de postura incorrecta, gestos nerviosos, monotonía, mala pronunciación, coletillas</li> <li>- Manifiesta fluidez, no titubea, no lee, no recita de memoria</li> </ul> |
| <b>D4:</b> <i>Negocia de manera efectiva y empática</i>   | Tiene un plan pero pierde el foco y la concentración, no es claro y pierde la paciencia   | Negocia de manera efectiva y empática  | Tiene un plan, negocia de manera empática y asertiva, está motivado y comunica eficazmente, gestiona bien sus emociones   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sabe afrontar la negociación, comunicarse de manera asertiva, respetar el tiempo del otro, decir que no y entender las necesidades propias y del otro</li> </ul>   |



**CG 5: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO**

**20. Definición:** Capacidad de dirigir grupos de trabajo asegurando la cohesión, colaboración activa y motivación de sus miembros, así como la de integrarse y participar en uno de ellos, anteponiendo los intereses del grupo a los personales, para conseguir los objetivos marcados.

**21. Resultado de aprendizaje. RAG 5.1:** Ser capaz de contribuir al desarrollo y consolidación del equipo favoreciendo su orientación hacia un rendimiento elevado

**22. Descriptores (D)** (concreciones del resultado de aprendizaje que define el nivel de dominio experto)

- RAG 5-D1: Se comunica y relaciona contribuyendo a la cohesión del equipo (rol colaborador)
- RAG 5-D2: Se compromete en la gestión y funcionamiento del equipo (rol colaborador)
- RAG 5-D3: Propone objetivos ambiciosos y contribuye a la distribución de las tareas de forma equilibrada (rol líder)
- RAG 5-D4: Realiza un seguimiento y control de las tareas, de los plazos y de la calidad de los resultados (rol líder)

**23. Rúbrica para evaluar los resultados de aprendizaje**

| DESCRIPTOR  | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALÚA   |  |  | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS   |
|---|--|--|--|---|
|   | C. Normal  | B. Bien  | A. Excelente   |   |
| <b>D1:</b> <i>Se comunica y relaciona contribuyendo a la cohesión del equipo (rol colaborador)</i>                            | Se comunica adecuadamente con los miembros del equipo  | Comunica de manera clara y directa sus ideas y opiniones al resto de los miembros del equipo   | Se relaciona con los demás miembros del equipo de manera positiva, apoyándoles y animándoles   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pregunta y escucha las opiniones de sus compañeros: observa, asiente, repite, etc.</li> <li>- Ofrece ayuda a sus compañeros</li> <li>- Aporta información, datos, experiencias</li> <li>- Resume, analiza, interpreta y registra la información aportada por sus compañeros</li> </ul> |
| <b>D2:</b> <i>Se compromete en la gestión y funcionamiento del equipo (rol colaborador)</i>                                   | Le cuesta comprometerse con el resto de miembros del equipo. Asiste pero no participa activamente o cumple las tareas parcialmente | Se compromete logrando que el equipo funcione con tal. Asiste, participa activamente y cumple las tareas                                     | Contribuye al compromiso colectivo del equipo, consigue que otros miembros se comprometan y acepten sugerencias de los otros como propuestas propias | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reúne, relaciona, sintetiza, y reformula las diferentes aportaciones</li> <li>- Asiste a las reuniones</li> <li>- Pregunta y pide aclaraciones a sus compañeros del equipo</li> </ul>  |
| <b>D3:</b> <i>Propone objetivos ambiciosos y contribuye a la distribución de las tareas de forma equilibrada (rol líder)</i>  | Formula objetivos básicos y propone una planificación que no contempla las cualidades de los miembros del equipo                   | Propone al equipo objetivos claros y realistas y contribuye a la distribución de las tareas según las habilidades de los miembros del equipo | Promueve objetivos ambiciosos en función de las habilidades de los miembros del equipo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce las habilidades de los miembros del equipo.</li> <li>- Distribuye las tareas en función de las habilidades.</li> <li>- Formula objetivos creativos y con altas expectativas.</li> </ul>   |
| <b>D4:</b> <i>Realiza un seguimiento y control de las tareas, de los plazos y de la calidad de los resultados (rol líder)</i> | Realiza un seguimiento parcial del cumplimiento de tareas y plazos, logrando una calidad aceptable en el resultado final           | Realiza un buen seguimiento del cumplimiento de tareas y plazos logrando una alta calidad en los resultados                                  | Consigue que se cumpla de manera la planificación, logrando una calidad excelente en los resultados  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigila el cumplimiento de los objetivos y plazos.</li> <li>- Revisa la calidad de las tareas garantizando un nivel excelente.</li> </ul>   |



**CG 6: AUTOCONTROL Y AUTOCONFIANZA**

1. **Definición:** Capacidad de mantener las propias emociones bajo control, evitar reacciones negativas y confiar en las propias aptitudes, juicios y criterio.
2. **Resultado de aprendizaje. RAG 6.1:** Ser capaz de mantener un rendimiento elevado en todo momento
3. **Descriptor (D)** (concreciones del resultado de aprendizaje)
  - RAG 6-D1: Mantiene bajo control sus emociones y conflictos en todo momento
  - = RAG 6-D2: Se siente seguro de sí mismo y de sus capacidades en todo momento
4. **Rúbrica para evaluar los resultados de aprendizaje**

| DESCRIPTOR  | COMPORTAMIENTO DEL ALUMNO CON RESPECTO AL DESCRIPTOR QUE SE EVALUA |   |   | EJEMPLOS DE POSIBLES EVIDENCIAS  |
|---|--|---|---|--|
|   | C. En desarrollo   | B. Bien   | A. Excelente  |  |
| <b>D1:</b> <i>Mantiene bajo control sus emociones y conflictos en todo momento</i>  | Le cuesta controlar sus emociones                                  | Logra controlar y expresar sus emociones con calma con un lenguaje educado y adaptado al contexto | Logra activar emociones positivas y controlar y expresar sus emociones con serenidad CON un lenguaje educado y adaptado al contexto.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene la calma, incluso en los momentos difíciles.</li> <li>- Piensa con claridad y permanece concentrado en situaciones adversas</li> </ul>   |
| <b>D2:</b> <i>Se siente seguro de sí mismo y de sus capacidades en todo momento</i> | En algunos aspectos depende de la opinión de los otros             | Es autónomo y se muestra seguro de sí mismo   | Toma decisiones sin tener que consultar con otros, incluso cuando otros no están de acuerdo con su postura y es capaz de asumir el rol que le corresponde sin perder el espíritu crítico. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce sus fortalezas y debilidades</li> <li>- Expresa puntos de vista incluso impopulares y defiende sus ideas y propuestas</li> <li>- Es capaz de decidir ante condiciones inciertas</li> </ul> |

## ANEXO II

### GLOSARIO DE TÉRMINOS

#### **Actividad formativa.**

Es el conjunto de tareas o experiencias de enseñanza-aprendizaje que se planean y programan con un horizonte temporal limitado para alcanzar unos determinados resultados de aprendizaje. A efectos del curso, el horizonte temporal máximo de una actividad formativa corresponderá al de una jornada académica, pudiéndose extender más allá de la jornada solo en casos debidamente justificados, con la excepción de los ejercicios que durante el curso se programen.

La actividad formativa deberá estar detallada en una “Ficha de Actividad Formativa”.

#### **Actividad Presencial.**

A efectos del curso CADCOG, se entenderá por “*actividad presencial*”, aquella actividad programada y desarrollada dentro del horario docente del periodo académico del curso. Las actividades presenciales podrán ser “dirigidas”, “compartidas” o “autónomas”.

#### **Actividad no-presencial.**

Se entenderá como “*actividad no-presencial*”, aquella actividad no programada y que se desarrolla de forma autónoma, fuera del horario docente del periodo académico o durante la fase a distancia.

#### **Asignatura.**

Es un conjunto de unidades de aprendizaje, actividades y evaluaciones en las que se divide una materia.

#### **Carga de trabajo.**

*Carga de Trabajo*: Es el trabajo expresado en horas o sesiones, indistintamente, dedicado por un alumno a una actividad, asignatura o curso.

A su vez, la carga de trabajo puede clasificarse de la siguiente forma:

- *Carga de trabajo “teórica”*: es aquella generada por actividades de tipo presencial o no-presencial, en forma de lección magistral, paneles, estudios teóricos para preparación de actividades o pruebas de evaluación, entre otros.
- *Carga de Trabajo “Práctica”*: es aquella que generada por actividades de tipo presencial o no-presencial, en forma de trabajos a desarrollar por el alumno, investigación, prácticas o ejercicios y seminarios, entre otras.

**Carga Lectiva.**

Suma de créditos que componen un plan de estudios.

**CVCDEF**

Campus Virtual Corporativo del Ministerio de Defensa.

**Competencia.**

Conjunto de capacidades que debe poseer el alumno para aplicar de forma integrada los conocimientos, habilidades, actitudes y valores con el fin de lograr el éxito en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas.

**Contenidos.**

Constituyen el instrumento que permite alcanzar los resultados de aprendizaje de cada módulo formativo. Cada bloque de contenidos se asocia a un elemento de competencia.

**Criterio de realización.**

Es una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral. Permite establecer si el profesional alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia. Son la base para que un evaluador juzgue si un trabajador es, o aún no, competente.

**Currículo.**

Conjunto de objetivos, competencias, contenidos, metodología del aprendizaje y criterios de evaluación.

**Descriptor.**

Se entiende por descriptor de un Resultado de Aprendizaje (RA), aquel que forma parte de cada uno de ellos definido con carácter global. Son concreciones de un RA que definen un determinado nivel de dominio (básico, avanzado o experto). Los descriptores se desagregan en evidencias que verifiquen el logro del RA.

**ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System): Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos.**

El crédito europeo es la unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante, para cumplir los objetivos del programa de estudios, y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudios de las diversas enseñanzas, conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

En esta unidad de medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan.

El número de horas por crédito será de 25 en el sistema de enseñanza militar.

**Elemento de competencia.**

Es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a su acción, un comportamiento, un resultado que el trabajador debe demostrar, y es una función realizada por un individuo.

**Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).**

El Proceso de Bolonia tiene el objetivo de crear un EEES en el año 2010. Surge a partir de la Declaración de Bolonia de 19 de junio de 1999, que ha dado lugar a una serie de reformas para lograr una educación superior europea más compatible, comparable, atractiva y de calidad. El proceso marca tres prioridades: la introducción del sistema de tres ciclos (grado/máster/doctorado), la garantía de la calidad y el reconocimiento de las cualificaciones.

**Evaluación.**

Métodos y procedimientos utilizados para valorar los logros de un individuo (conocimientos, destrezas y competencias) o de una institución o programa de estudio.

**Evidencias del logro de aprendizaje (EV).**

Denotan el comportamiento del alumno o la calidad de su trabajo.

**Guía docente.**

Documento público de referencia, que recoge el plan docente de cada módulo, materia o asignatura, y que ha de ser elaborado por el equipo docente correspondiente.

**Horario docente.**

Periodo de tiempo en el que se desarrollan las actividades de enseñanza-aprendizaje.

**Materia.**

Son las unidades didácticas que abarcan áreas del conocimiento caracterizadas por la homogeneidad de su objeto, con criterios de evaluación explícitos. Se componen de una o más asignaturas.

**Metodología de enseñanza-aprendizaje.**

Los diversos métodos y técnicas utilizados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

**Módulo formativo.**

El bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia. Es un conjunto de contenidos temáticos relativos a un ámbito de conocimiento determinado. Se compone de materias y asignaturas.

**Perfil de Egreso**

Conjunto de competencias y capacidades definidas que deben reunir los alumnos al concluir el curso.

**Perfil de ingreso**

Conjunto de competencias, capacidades o requisitos que deben reunir los alumnos para ser nombrados alumnos.

**Perfil profesional.**

Conjunto de competencias y capacidades que identifican la formación del alumno para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de las funciones que le pudieran corresponder.

**Plan de estudios.**

Diseño curricular que deberá contener los logros, competencias y conocimientos que los alumnos deben alcanzar en cada área y grado; los contenidos, temas y problemas de cada área; la metodología que se aplicará en cada área; y los indicadores de desempeño y metas de calidad. Por cada curso militar se elaborará un currículo que contendrá al menos el plan de estudios cuyos objetivos se determinarán en términos de resultados de aprendizaje o competencias que garanticen que el alumno ha adquirido el perfil de egreso requerido.

**Prestigio.**

Opinión que los alumnos tienen de un compañero, valorando sus cualidades y actitudes militares e intelectuales, tanto personales como profesionales, mediante una encuesta "180 grados" diseñada para tal fin.

**Resultados de aprendizaje (RA).**

Es la concreción de las competencias y el resultado global del proceso de aprendizaje. También son los logros que deben ser alcanzados por el alumno al finalizar cada uno de los módulos, materias o asignaturas.

**Sistema de evaluación.**

Los diversos métodos y técnicas utilizados para la comprobación o verificación de los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas por los alumnos.

**Unidad de competencia.**

El agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.