



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON
LA COLECTIVIDAD**

**DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN PARA EL APRENDIZAJE
UNIVERSITARIO**

TESIS DE GRADO DOCENCIA UNIVERSITARIA

**TEMA: “ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL
PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER
AÑO MILITAR DEL CURSO DE ASPIRANTES A SOLDADOS, PROMOCIÓN
2012-2014, EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO
VENCEDORES DEL CENEP. PROPUESTA ALTERNATIVA”**

AUTORES:

**TNTE. DE I. MARCELO JAVIER ZÚÑIGA TELLO
TNTE. DE I. MIGUEL ÁNGEL PAREDES LOZANO**

DIRECTOR

Mgs. IVÁN ROBAYO

SANGOLQUÍ, OCTUBRE DEL 2013



CERTIFICADO

Certifico que la presente tesis de grado: **“ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER AÑO MILITAR DEL CURSO DE ASPIRANTES A SOLDADOS, PROMOCIÓN 2012-2014, EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO VENCEDORES DEL CENEP. PROPUESTA ALTERNATIVA”** fue realizada en su totalidad por los señores: Tnte. de I. Marcelo Javier Zúñiga Tello y Tnte. de I. Miguel Ángel Paredes Lozano, previa a la obtención del Título de Diplomado Superior en Gestión para el Aprendizaje Universitario.

Ambato, 22 de octubre de 2013

DIRECTOR

Mgs. IVAN ROBAYO



AUTORIA

Los contenidos científicos y los criterios que han sido expresados en la Tesis titulada :
“ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER AÑO MILITAR DEL CURSO DE ASPIRANTES A SOLDADOS, PROMOCIÓN 2012-2014, EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO VENCEDORES DEL CENEP. PROPUESTA ALTERNATIVA”, son de exclusiva investigación, autoría y responsabilidad de sus autores.

Ambato, 22 de octubre de 2013

MARCELO J. ZÚÑIGA T.
TNTE. DE I.

MIGUEL Á. PAREDES L.
TNTE. DE I.



AUTORIZACIÓN

Autorizamos a la Escuela Politécnica del Ejército la publicación en la biblioteca virtual de la Institución el trabajo de investigación titulado: **“ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER AÑO MILITAR DEL CURSO DE ASPIRANTES A SOLDADOS, PROMOCIÓN 2012-2014, EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO VENCEDORES DEL CENEP. PROPUESTA ALTERNATIVA”**, cuyo contenido, ideas y criterios de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Ambato, 22 de octubre de 2013

MARCELO J. ZÚÑIGA T.
TNTE. DE I.

MIGUEL Á. PAREDES L.
TNTE. DE I.



DEDICATORIA

Queremos dedicar este trabajo de manera muy especial y cariñosa a nuestros padres, personas maravillosas que nos han dado la mejor educación y sobre todo mucho amor, a ellos quienes han sabido guiarnos y apoyarnos en el transcurso de nuestra vida y ahora en la culminación de una meta tan anhelada.

A nuestras familias, que con sus palabras de aliento estuvieron presentes en todo momento para animarnos a seguir adelante y no desistir de mi anhelo.

M. ZUÑIGA
M. PAREDES



RECONOCIMIENTO

A nuestras queridas familias que durante todo este proceso han sido quienes nos han impulsado a conseguir este logro tan anhelado.

A la ESPE, Instituto de Educación Superior formadora integral de profesionales de alto nivel en lo científico y humano, a sus Autoridades, Cuerpo Docente y Administrativo.

Al señor Director de Tesis, quien incondicionalmente dedicó su tiempo, conocimientos y esfuerzos, con el propósito de que este trabajo de investigación se culmine con éxito

M. ZUÑIGA
M. PAREDES



ÍNDICE GENERAL

	Página
CERTIFICADO	II
AUTORIA	III
AUTORIZACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
RECONOCIMIENTO	VI
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema de Investigación	4
Objetivos	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Justificación e Importancia	5

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Marco Teórico de la Investigación	7
Educación	8
Currículo	9
Fuentes del currículo	10
Aprendizaje	15
Enseñanza	16
Proceso de interaprendizaje	17
Interaprendizaje	19
Estilo de aprendizaje	20



Tipos de aprendizaje	21
Desempeño docente	22
Evaluación del desempeño docente	24
Finalidad de la evaluación del desempeño docente	26
Utilidad de la evaluación del desempeño docente	28
El docente como evaluador	28
El docente como objeto evaluado	30
Evaluar para mejorar	30

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

Metodología para el Desarrollo de la Investigación	33
Métodos	33
Técnicas e instrumentos	34
Población y muestra	34
Cálculo de la fracción muestral	36
Muestra estratificada	36
Hipótesis	37
Operacionalización de las variables	37
Variable Independiente	37
Variable dependiente	37

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Organización, Tabulación, Análisis e Interpretación de la Información	39
Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente	39
Resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes	53

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	66
--------------	----



Recomendaciones	66
Comprobación teórica de las hipótesis	67

CAPÍTULO VI PROPUESTA

Plan de capacitación para el mejoramiento del desempeño docente en la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”	68
Antecedentes	68
Análisis del problema	69
Justificación	69
Fundamentación teórica	70
Objetivo	70
Beneficiarios	70
Descripción de la propuesta	70
Plan operativo de la propuesta	72
Evaluación de la propuesta	79
Evaluación del proceso de los talleres de capacitación	79
Evaluación de resultados	79
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS	82



RESUMEN

El desempeño docente en el aula es un factor determinante para lograr un aprendizaje significativo y duradero en los estudiantes. De allí que es imperativo que se realice un análisis al desempeño de los maestros para llegar a determinar las falencias y dificultades que se presentan durante el desarrollo de las actividades académica, esto con la finalidad de proponer un plan de capacitación que contribuya de manera significativa a mejorar la labor docente y sobre todo lograr que el proceso de interaprendizaje se desarrolle de manera activa y participativa, teniendo como ejes la investigación y el trabajo en equipo, aspectos que no solo facilitan un ambiente propicio para aprender, sino que permiten elevar la calidad educativa en la institución. Para obtener la información se aplicó encuestas al personal docente y estudiantes; obteniéndose como resultado que es necesario mejorar el desempeño de los docentes; por lo tanto se propone un plan de capacitación en diferentes temáticas cuyo propósito fundamental es mejorar su desempeño y de esta manera propiciar un ambiente óptimo para el desarrollo del proceso de interaprendizaje.

Palabras clave:

- Docente
- Estudiantes
- Evaluación
- Proceso
- Interaprendizaje



ABSTRACT

The classroom teacher performance is a determining factor in achieving meaningful and lasting learning in students. Hence, it is imperative to conduct an analysis of the performance of teachers in order to determine the shortcomings and difficulties encountered during the development of academic activities , this in order to propose a training plan that contributes significantly to improve teaching and especially to make the process of mutual develop an active and participatory , taking as main research and teamwork, aspects not only facilitate an environment conducive to learning , but also aim to raise the quality of education in the institution. To get the surveys applied to teachers and students, obtaining as a result the need to improve the performance of teachers , so we propose a training plan in different areas whose fundamental purpose is to improve their performance and thus facilitate an optimal environment for the development of mutual learning process .

Keywords:

- Teaching
- Students
- Evaluation
- Process
- Inter-Learning



ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER AÑO MILITAR DEL CURSO DE ASPIRANTES A SOLDADOS, PROMOCIÓN 2012-2014, EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO VENCEDORES DEL CENEP. PROPUESTA ALTERNATIVA

Las instituciones educativas en todos sus niveles tienen el reto de mejorar la calidad de la educación en sus establecimientos, para formar estudiantes competentes, capaces de desempeñarse eficaz y eficientemente en un mundo cada vez más exigente y globalizado.

Bajo estas consideraciones las organizaciones educativas en todos sus niveles y tipos, tienen que tomar especial atención en seleccionar y evaluar a su cuerpo docente, pues son ellos quienes desde la ejecución del proceso de interaprendizaje en las aulas se convierten en generadores de este cambio y fortalecimiento de la educación.

Tomando como referencia lo mencionado, la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, orienta sus esfuerzos para mejorar el proceso de interaprendizaje, para lo cual se ha propuesto realizar una evaluación del desempeño de sus docentes con el fin de establecer las falencias que estos poseen durante el desarrollo de sus actividades académicas; y en base a este diagnóstico plantear un plan de capacitación orientado a mejorar el accionar de los maestros y alcanzar un aprendizaje significativo y duradero en los estudiantes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

Los desafíos que se le presentan al sistema educativo, por el proceso de globalización en los más diversos órdenes y el advenimiento de novedosos y ágiles mecanismos de comunicación e información, obligan a un replanteamiento de los objetivos, estrategias institucionales y el desempeño docente, los mismos que al conjugarlos permitirán mejorar el proceso de interaprendizaje y sobre todo lograr que los futuros profesionales alcancen un aprendizaje significativo, duradero y útil para su desempeño profesional.

Por lo tanto el centro educativo no puede asumirse como pasivo y neutro, reproductor de saberes, sino que debe ser un generador del conocimiento en donde el rol de docente toma singular importancia, ya que se convierte en el guía del proceso de interaprendizaje, incentivando y dirigiendo a los estudiantes para que en base a sus experiencias e investigación construyan su conocimiento y los pongan en práctica en la vida cotidiana y su área de desempeño.

En la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa” se evidenció que los docentes están utilizando pedagogías tradicionales, lo que incide en la calidad de la educación de manera negativa, convirtiéndose en una educación repetitiva, memorística a lo que se suma la falta de capacitación docente, escasos recursos didácticos, metodologías inadecuadas, textos y libros inapropiados, por otra parte al impartir las clases y actividades propias de la formación profesional (paso de pistas de instrucción y de combate, entre otras) no se toma en cuenta la complejidad y naturaleza del individuo, no se utilizan técnicas activas y mucho menos una tecnología adecuada durante el proceso de interaprendizaje.



Razón por la cual se realizó un análisis de esta problemática por la que están atravesando los estudiantes con una enseñanza que no es activa, a lo que se agrega un trato autoritario del maestro, planes y programas desactualizados y que en algunos casos no están acordes a la realidad de la institución militar; además el proceso de interaprendizaje se lo desarrolla sin tomar en cuenta las diferencias individuales, lo que influye directamente en su aprendizaje.

Lo mencionado anteriormente se sustenta en los informes de fin de asignatura que presenta el Departamento de Evaluación e Investigación; y en los resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes.

Para superar estas dificultades pedagógicas se tomo como base el aprendizaje significativo con enfoque constructivista, relacionando sustancialmente los conocimientos previos en una heurística consciente en el estudiante, y reafirmada en los conocimientos nuevos, producto del análisis, crítica, reflexión, razonamiento y construcción sujeta a la mediación pedagógico docente, en una efectiva función pedagógica, procurando “sensibilizar” al docente, autoridades, comunidad educativa para que se internalice en los estudiantes actitudes y aptitudes propias en la solución de problemas y conflictos en la estructura holística del proceso de interaprendizaje de convertir la memorización en razonamiento; la concentración en atención, la disciplina en autocontrol.

La Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, consciente de la importancia y trascendencia que tiene la formación del futuro Soldado y la responsabilidad de entregar profesionales de alto nivel al Ejército Ecuatoriano y a la sociedad, adopta el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, se alinea con los requerimientos del Comando de Educación y Doctrina; esto con el fin de mejorar el proceso de interaprendizaje.

Para lograr este propósito se realizó un análisis del desempeño de los docentes e instructores en el aula, ya que si no se aplican métodos y técnicas que promuevan un



verdadero aprendizaje en los estudiantes no se podrá formar individuos capaces de hacer frente a las necesidades y requerimientos de la institución y de la sociedad.

Formulación del Problema de Investigación

Luego del análisis realizado sobre la situación problemática se llegó a determinar el siguiente problema de investigación:

¿Cómo influye el desempeño docente en el proceso de interaprendizaje de los estudiantes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”?

Objetivos

Objetivo general

Analizar el desempeño de los docentes y su influencia en el proceso de interaprendizaje los estudiantes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

Objetivos específicos

- Identificar los aspectos del desempeño docente que afectan el proceso de interaprendizaje en los estudiantes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.
- Determinar cuál es la metodología que aplican los docentes en el proceso de interaprendizaje.
- Determinar en qué grado el desempeño de los docentes afecta el proceso de interaprendizaje.



- Plantear una propuesta alternativa para optimizar el desempeño docente y mejorar proceso de interaprendizaje en el Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012 – 2014.

Justificación e Importancia

La presente investigación toma singular importancia considerando que los nuevos escenarios y el avance vertiginoso de la tecnología hacen que el proceso de interaprendizaje se lo desarrolle en nuevos ambientes, los mismos que deben permitir que los estudiantes accedan al conocimiento de manera más rápida y objetiva con la finalidad de no quedarse al margen de la era de conocimiento. Para ello el docente debe poner en práctica nuevas habilidades y métodos que permita propiciar ambientes para el aprendizaje y asumir con responsabilidad la tarea educativa.

De ahí que las instituciones tienen que aprender a formar personas que estén en condiciones de competir en igualdad de condiciones y desarrollar capacidades cognitivas superiores, las mismas que les permitirán solucionar problemas de la vida cotidiana.

Bajo estas consideraciones la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, siendo parte del Sistema Educativo Militar no puede estar alejada de esta realidad y debe realizar las acciones necesarias para lograr que el desempeño de los docentes e instructores promueva un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de interaprendizaje y logre en los estudiantes un aprendizaje significativo y duradero.

Por lo tanto, esta investigación permitió conocer si el desempeño de los docentes e instructores promueve un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades académicas en el aula y sobre todo permitió valorar si las actividades de los maestros están orientadas al desarrollo del pensamiento y lo establecido en el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.



Finalmente los resultados de la investigación permitieron plantear una propuesta que permitirá mejorar el desempeño de los docentes, rendimiento académico, lo que a su vez redundará en la formación de un profesional militar calificado, capaz de contribuir al desarrollo de Ejército Ecuatoriano y del país.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Marco Teórico de la Investigación

Para fundamentar científicamente la elaboración del presente trabajo de investigación a continuación se presenta el siguiente marco teórico:

En una sociedad de incesantes cambios en la información, comunicación y el acceso a nuevas fuentes de conocimiento se hace necesario la incorporación de un efectivo desempeño de los docentes e instructores que promueva la producción intelectual, el razonamiento y fundamentalmente la reflexión de los aprendizajes que serán utilizados en la vida social y en la ciencia, por lo que es impulsar un proceso pedagógico basado en metodologías innovadoras que permita revalorizar la actividad educativa e investigativa tanto en docentes como en estudiantes, pues son procesos que enfrentan grandes dificultades, que se espera confluyan en generatrices de cambio en la comunidad educativa. (Ministerio de Educación y Cultura de Colombia, 2010)

Es importante destacar que la función pedagógica docente es fundamental en el proceso de interaprendizaje para enfrentar el desarrollo tecnológico en los diferentes campos de la actividad humana, el avance científico y la dinámica social demanda de una permanente innovación educativa como respuesta a las necesidades del mundo actual.

Adicionalmente, es necesario fortalecer una experiencia de formación que promueva la autoestima, dignidad humana, respeto a la vida, a la paz y el trato equitativo, la creatividad, reflexión, desarrollo integral y que abra la posibilidad de incorporar nuevos conceptos y paradigmas en los estudiantes para lograr un



desenvolvimiento óptimo de los individuos. (Ministerio de Educación y Cultura de Colombia, 2010)

Educación

Para entender el significado de Educación es necesario conocer que ésta, constituye objeto de estudio de la Pedagogía, que es la ciencia que estudia la educabilidad del hombre como ser social, determinado por una consciencia social históricamente concreta. De ahí se puede afirmar que la educación, precede el desarrollo, lo impulsa, propiciando la transformación deseada en los individuos y por ende de la sociedad en que estos se desarrollan; y por ello es indispensable que las instituciones pongan todo el empeño por lograr la excelencia pedagógica de sus docentes, si se tiene en cuenta que es en estos centros donde existe un personal calificado para educar a los futuros profesionales. (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, 2012)

La calidad con que se desarrolle el proceso de interaprendizaje, es la que va a propiciar una educación generadora del desarrollo institucional y nacional del país, pues son las aulas, las fraguas donde se temple al hombre nuevo.

El mundo actual necesita que los hombres y mujeres reciban una educación que los impulse a crear, transformar y perfeccionar la sociedad, por una más justa y equitativa, libre de exclusión y privilegios.

En la actualidad es imperativo que en los centros educativos en todos sus niveles se instauren un proceso que permita crear una cultura de calidad, tendiente a realizar un manejo sistémico, eficiente y eficaz, para la formación de las nuevas generaciones, orientado tanto al cuerpo docente como a los estudiantes; todo con el propósito de lograr un cambio significativo en el plano educativo, con vista a la solución de problemas tanto institucional como de carácter social; a través de la participación activa y consciente de los estudiantes (método); planificada en el tiempo y observando ciertas estructuras organizativas estudiantiles (forma); y con ayuda de ciertos objetos (medios); y cuyo



movimiento está determinado por las relaciones causales entre esos componentes y de ellos con la sociedad (leyes) que constituyen su esencia. (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, 2012)

Martín Martínez (2003), al referirse a la Educación, “lo identifica como un proceso que se materializa en la enseñanza y el aprendizaje que se realiza en una institución educativa, pero donde ejerce un papel fundamental las influencias del contexto extraescolar donde se desenvuelven los estudiantes”. De ahí la importancia que en este proceso se desarrollen en pares dialécticamente ordenado, la relación de lo afectivo y lo cognitivo para que el estudiante disfrute el aprendizaje y socialice sus conocimientos y transforme el contexto donde se desarrolla. (Revista Iberoamericana de Educación, 2009)

Currículo

El concepto currículo o curriculum (término del latín, con tilde por haber sido trasladado al español) en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio; sino a todo aquello que está en juego tanto en el aula como dentro y fuera de la institución educativa. (De Alba, 2004)

El término currículo se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (interaprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? (Ander Egg, 2002)

Respondiendo a estas cuatro preguntas responderemos a los objetivos y contenidos, a la ordenación y secuenciación, a la necesidad de planificar las actividades de aprendizaje que permitan alcanzar los objetivos previstos. Criterios de evaluación, técnicas y momentos de la evaluación.



El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

Fuentes del currículo

1. Fuente sociológica

Se refiere a las demandas sociales y culturales acerca del sistema educativo, a los contenidos de conocimientos, procedimientos, actitudes que contribuyen al proceso de socialización de los alumnos, a la asimilación de los saberes sociales y del patrimonio cultural de la sociedad.

El currículo ha de recoger la finalidad y funciones sociales de la educación, intentando asegurar que los alumnos lleguen a ser miembros activos y responsables de la sociedad a la que pertenecen.

2. Fuente psicológica

Nos va a aportar la información sobre los factores y procesos que intervienen en el crecimiento personal del alumno (que es la finalidad última de la educación).

El conocimiento de las regularidades del desarrollo evolutivo en las distintas edades y de las leyes que rigen el aprendizaje y los procesos cognitivos en los seres humanos, ofrece al currículo un marco indispensable acerca de las oportunidades y modos de la enseñanza: cuándo aprender, qué es posible aprender en cada momento y cómo aprenderlo.



3. Fuente Pedagógica

Recoge tanto la fundamentación teórica existente como la experiencia educativa adquirida en la práctica docente. La experiencia acumulada, a lo largo de los últimos años, constituye una fuente indiscutible de conocimiento curricular.

En concreto, el desarrollo curricular en el aula, la docencia real de los profesores, proporciona elementos indispensables a la elaboración del currículo en sus fases de diseño y de posterior desarrollo. Ya que el diseño curricular lo que pretende es transformar y mejorar la práctica, se ha de partir de la práctica pedagógica, recibiendo información sobre la misma y, una vez analizada, conocer los fallos para corregirlos.

4. Fuente epistemológica

Tiene su base en los conocimientos científicos que integran las correspondientes áreas o materias curriculares. La metodología, estructura interna y estado actual de conocimientos en las distintas disciplinas científicas, así como las relaciones interdisciplinarias entre estas, realizan también una aportación decisiva a la configuración y contenidos del currículo ya que nos permitirá separar los conocimientos esenciales de los secundarios.

Dentro la estructura curricular los contenidos son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos y los maestros deben estimular para incorporarlos en su estructura cognitiva.

Si bien es cierto que los contenidos son un conjunto de saberes o formas culturales esenciales para el desarrollo y de socialización de los estudiantes, la manera de identificarlos, seleccionarlos y proponerlos en el currículo son considerando los principios de orden, secuencialidad, interdisciplinariedad y transdisciplinariedad, esto con el propósito de lograr una formación integral.



Los contenidos se clasifican en: contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

1. **Contenidos conceptuales (saber).**- Estos contenidos se refieren a tres categorías bien definidas:

- **Hechos:** Son eventos que acontecieron en el devenir de la historia.
- **Datos:** Son informaciones concisas, precisas, sin ambigüedades.
- **Conceptos:** Son las nociones o ideas que tenemos de algún acontecimiento que es cualquier evento que sucede o puede provocarse, y de un objeto que es cualquier cosa que existe y que se puede observar. Desde una perspectiva más general, los contenidos conceptuales, atendiendo a su nivel de realidad-abstracción pueden diferenciarse en factuales y propiamente conceptuales.

2. **Contenidos procedimentales (saber hacer).**- Se consideran dentro de los contenidos procedimentales a las acciones, modos de actuar y de afrontar, plantear y resolver problemas. Estos contenidos, hacen referencia a los saberes “**saber cómo hacer**” y “**saber hacer**”.

Un contenido procedimental incluye reglas, las técnicas, la metodología, las destrezas o habilidades, las estrategias, los procedimientos; pues es un conjunto de acciones ordenadas secuencialmente y encaminadas al logro de un objetivo y/o competencia.

3. **Contenidos actitudinales (ser).**- Estos contenidos hacen referencia a valores que forman parte de los componentes cognitivos (como creencias, supersticiones, conocimientos); de los contenidos afectivos (sentimiento, amor, lealtad, solidaridad, etc.) y componentes de comportamiento que se pueden observar en su interrelación con sus pares. Son importantes porque guían el aprendizaje de los



otros contenidos y posibilitan la incorporación de los valores en el estudiante, con lo que arribaremos, finalmente, a su formación integral.

En el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas se distinguen tres niveles de concreción curricular, los mismos que son: (Comando Conjunto de las FF.AA., 2012)

1. **Diseño macro curricular.-** Proyecta la fundamentación social de la carrera y el perfil profesional con el sistema de competencias a desarrollar. La planificación macro curricular se origina en la Constitución de la República del Ecuador; en la Legislación Educativa; en la Planificación Estratégica Institucional; en las Políticas y Directrices Generales para Regular el Funcionamiento del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, las mismas, que con sus propias especificidades se desarrollan en cada una de las Fuerzas.
2. **Diseño meso curricular.-** Este nivel de planificación debe adaptar las prescripciones emanadas del nivel macro a las características particulares de cada uno de los cursos que se desarrollan en el centro educativo, teniendo en cuenta la clasificación del personal y las etapas de formación perfeccionamiento y especialización militar.

Este nivel de concreción establece el diseño curricular del curso, el plan general de enseñanza anual y sílabo, considerando las competencias y los ejes de formación militar: Ciencias Militares, Cultura Militar, Ciencia y Tecnología, Cultura Humanística y Cultura Física.

El sílabo será elaborado por el organismo de planificación en coordinación con el comité de asignatura o docentes.

3. **Diseño micro curricular.-** La planificación micro curricular es responsabilidad de los docentes, que elaborarán el plan de clase y el portafolio docente; considerando contenidos, estrategias metodológicas, recursos didácticos, tareas y resultados de



aprendizaje. Este nivel proyecta el accionar educativo del interaprendizaje en las diferentes áreas del conocimiento en función de las competencias profesionales definidas.

El Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas tiene cinco ejes curriculares, que se definen a continuación: (Comando Conjunto de las FF.AA., 2012)

1. **Ciencias Militares.-** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que forman al profesional militar, se circunscriben a la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación para la defensa del país.

Sus disciplinas básicas son la estrategia, la táctica, las funciones primarias del mando y otras que fundamentan la competencia genérica de Comandar y las competencias específicas que se relacionan con ésta.

2. **Cultura Militar.-** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que refuerzan la carrera militar, son complementarios a los conocimientos del eje de las Ciencias Militares.

3. **Cultura Humanística.-** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que permiten la formación integral del militar. Tienen relación con las ciencias económicas, políticas, educacionales, administrativas, estudios sociales, internacionales y otras.

4. **Ciencia y Tecnología.-** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que sirven de soporte para el desarrollo y puesta en práctica de la teoría adquirida. Son las ciencias básicas, ciencias de la ingeniería, informática, entre otras.

5. **Cultura Física.-** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas con la Educación Física, que permiten alcanzar una óptima capacidad operativa del militar en sano equilibrio psicológico y emocional, estimulando las relaciones interpersonales, el espíritu de cuerpo y la disciplina.



Aprendizaje

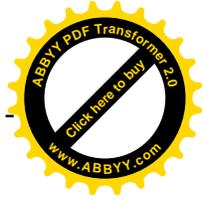
El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican competencias como resultado del estudio, experiencia, instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen diferentes teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. Mediante este proceso se adquiere una determinada habilidad, se asimila una información o se adopta una nueva estrategia de conocimiento y acción.

Chauchard en su compendio de biología humana indica: que “el aprendizaje como establecimiento de nuevas relaciones temporales entre un ser y su medio ambiental ha sido objeto de diversos estudios empíricos, realizados tanto en animales como en el hombre”. Midiendo los progresos conseguidos en cierto tiempo se obtienen las curvas de aprendizaje, que muestran la importancia de la repetición de algunas predisposiciones fisiológicas, de «los ensayos y errores», de los períodos de reposo tras los cuales se aceleran los progresos, etc. Muestran también la última relación del aprendizaje con los reflejos condicionados. (Chauchard, 2005)

El aprendizaje es un proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores.

El aprendizaje es la habilidad mental por medio de la cual se conoce, adquiere hábitos, desarrolla habilidades, forja actitudes e ideales. Es vital para los seres humanos, puesto que permite una adaptación motora e intelectualmente al medio en el que vive por medio de una modificación de la conducta. (Wikipedia , 2013)



Las acciones las realiza el maestro, con el objetivo consciente que el alumno aprenda de la manera más eficaz, son acciones secuenciadas que son controladas por el docente. Tienen un alto grado de complejidad. Incluyen medios de enseñanza para su puesta en práctica, el control y evaluación de los propósitos. Las acciones que se planifiquen dependen del objetivo derivado del objetivo general de la enseñanza, las características psicológicas de los alumnos y del contenido a enseñar, entre otras. Son acciones externas, observables. (Delacôte, 1997)

Enseñanza

El proceso de enseñanza produce un conjunto de transformaciones sistemáticas en los individuos, una serie de cambios graduales cuyas etapas se suceden en orden ascendente. Es, por tanto, un proceso progresivo, dinámico y transformador. (Santillana, 2008)

Las actividades de enseñanza que realizan los docentes están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus orientaciones, realizan los estudiantes. El propósito de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinadas competencias y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance. (Alonso, 2000)

El principal objetivo del profesorado es que los estudiantes progresen positivamente en el desarrollo integral de su persona y, en función de sus capacidades y demás circunstancias individuales, logren los aprendizajes previstos en la programación del curso (establecida de acuerdo con las directrices del Proyecto Curricular de Centro, PPC).

Para ello deben realizar múltiples tareas: programar su actuación docente, coordinar su actuación con los demás miembros del centro docente, buscar recursos



educativos, realizar las actividades de enseñanza propiamente dichas con los estudiantes, evaluar los aprendizajes de los estudiantes y su propia actuación.

De todas estas actividades, las intervenciones educativas consistentes en la propuesta y seguimiento de una serie de actividades de enseñanza a los estudiantes con el fin de facilitar sus aprendizajes constituyen lo que se llama el acto didáctico, y representa la tarea más emblemática del profesorado.

Block manifiesta: “Actualmente se considera que el papel del profesorado en el acto didáctico es básicamente proveer de recursos y entornos diversificados de aprendizaje a los estudiantes, motivarles para que se esfuercen (dar sentido a los objetivos de aprendizaje, destacar su utilidad...), orientarles (en el proceso de aprendizaje, en el desarrollo de habilidades expresivas...) y asesorarles de manera personalizada (en la planificación de tareas, trabajo en equipo...); no obstante, a lo largo del tiempo ha habido diversas concepciones sobre cómo se debe realizar la enseñanza, y consecuentemente sobre los roles de los profesores y sobre las principales funciones de los recursos educativos, agentes mediadores relevantes en los aprendizajes de los estudiantes”. (Block, 2008)

Proceso de interaprendizaje

La Didáctica, como rama fundamental de la Pedagogía, y en su carácter de ciencia, presenta su objeto de estudio bien definido: el proceso de interaprendizaje. Este es multidimensional, a partir de cuatro dimensiones importantes a tener en cuenta: el docente, el estudiante, el grupo y el contexto interno (las instituciones educativas) y externo (la sociedad) que conjugados adecuadamente ejercen sus influencias positivas en la formación integral de los estudiantes. (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, 2012)

Pedagógicamente el proceso de enseñanza – aprendizaje, es un conjunto de actividades que están dirigidas a la formación de las personas, en este proceso se



establecen relaciones sociales activas entre los docentes y los estudiantes y su influencia recíproca subordinada al logro de los objetivos planteados por la institución educativa.

Un colectivo de autores de la Universidad Pedagógica “Enrique José Varona” lo asume; como el proceso pedagógico que abarca la enseñanza y la educación, que organizados en su conjunto, implica la dirección de todos los procesos de desarrollo de la personalidad de los estudiantes.

Al respecto la doctora Raquel Bermúdez, (2003) “considera que el proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto de la educación tiene que ir más allá; en primer lugar porque las influencias que recibe el estudiante tiene que propiciar en primera instancia la formación de un ser humano que tenga sentido de pertenencia por su país y su cultura, que ame y sueñe con un futuro mejor; y en segundo lugar porque este proceso tiene que asegurar la formación de un profesional íntegro, en función de buscar solución a los problemas que se dan en la sociedad”.

Por lo que en este proceso el maestro tiene que lograr que el estudiante se apropie del contenido de la profesión, para propiciar el desarrollo de un aprendizaje significativo y transformador a través de un sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y valores que le permitan desempeñar su rol profesional desde lo cognitivo y lo afectivo, para transformar la realidad y así mismo. Para ello el docente tiene que demostrar dominio de cómo conjugar en la dirección de este proceso, los componentes didácticos; objetivo, contenido, método, medios, evaluación y las formas de organización, teniendo en cuenta que es un proceso sistémico, procesual, trilateral, contradictorio y legal. (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, 2012)

Los paradigmas del interaprendizaje en el contexto de la educación han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que transformen su roles de expositores del



conocimiento al de monitores del aprendizaje, y de espectadores del proceso, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, 2012)

Las estrategias de enseñanza que realiza el maestro en la dirección del proceso y las estrategias de aprendizaje que desarrollan los estudiantes constituyen líneas prioritarias de investigación en la educación, para transformar el acervo de conocimientos de maestros y estudiantes. Por lo que debe constituir un único proceso que tenga como fin la formación integral del futuro profesional.

Interaprendizaje

Es muy importante estar conscientes de que las personas no aprendemos solas, es por eso que el rol del docente en este proceso es determinante, ya que son ellos quienes son los encargados de organizar ambientes y experiencias educativas para lograr interactuar con los estudiantes y convertirse en un mediador, facilitador que promueva un aprendizaje activo y participativo.

De esta manera el aprendizaje se lo construye en función de las ideas y criterios del grupo; más no como se lo hacía en la escuela tradicional, en donde el docente era quien tenía el cúmulo de conocimientos y se lo transmitía a los estudiantes como una verdad absoluta, sin permitir que estos desarrollen de sus capacidades cognitivas.

Desde esta perspectiva el interaprendizaje facilita al estudiante aprender de manera colaborativa, convirtiéndose en un puente entre la información que dispone y el nuevo conocimiento, es decir es un sistema de interacción donde estudiantes y docentes se sienten comprometidos en el aprendizaje de los demás, generando una interdependencia positiva que no indica competencia sino más bien la búsqueda el éxito, a través de un intercambio de información.



Estilo de aprendizaje

Es posible definir el concepto de estilo de aprendizaje con una caracterización de Keefe (1988) recogida por Alonso (1994:104): “los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje”.

Los rasgos cognitivos tienen que ver con la forma en que los estudiantes estructuran los contenidos, forman y utilizan conceptos, interpretan la información, resuelven los problemas, seleccionan medios de representación (visual, auditivo, kinestésico), etc.

Los rasgos afectivos se vinculan con las motivaciones y expectativas que influyen en el aprendizaje, mientras que los rasgos fisiológicos están relacionados con el biotipo y el bioritmo del estudiante. El término ‘estilo de aprendizaje’ se refiere al hecho de que cada persona utiliza su propio método o estrategias a la hora de aprender. Aunque las estrategias varían según lo que se quiera aprender, cada uno tiende a desarrollar ciertas preferencias o tendencias globales, tendencias que definen un estilo de aprendizaje.

Cada persona aprende de manera distinta a las demás: utiliza diferentes estrategias, aprende con diferentes velocidades e incluso con mayor o menor eficacia incluso aunque tengan las mismas motivaciones, el mismo nivel de instrucción, la misma edad o estén estudiando el mismo tema. Sin embargo, más allá de esto, es importante no utilizar los estilos de aprendizaje como una herramienta para clasificar a los alumnos en categorías cerradas, ya que la manera de aprender evoluciona y cambia constantemente.

Revilla (1998) destaca, “finalmente, algunas características de los estilos de aprendizaje: son relativamente estables, aunque pueden cambiar; pueden ser diferentes en situaciones diferentes; son susceptibles de mejorarse; y cuando a los alumnos se les enseña según su propio estilo de aprendizaje, aprenden con más efectividad”.



Tipos de aprendizaje

A continuación se presenta una lista de los tipos de aprendizaje más comunes citados por la literatura de pedagogía: (Chalvin, 2003)

- a) **Aprendizaje visual:** las personas ven las cosas como imágenes o gráficos lo que les ayuda a recordar y aprender.
- b) **Aprendizaje auditivo:** las personas auditivas aprenden escuchando y se prestan atención al énfasis, a las pausas y al tono de la voz.
- c) **Aprendizaje quinesésico:** las personas con sistemas de representación quinesésico perciben las cosas a través del cuerpo, del movimiento y de la experimentación. Son muy intuitivos y valoran especialmente el ambiente y la participación. Para pensar con claridad necesitan movimiento y actividad. No conceden importancia al orden de las cosas. Las personas quinesésicas se muestran relajadas al hablar, se mueven y gesticulan. Hablan despacio y saben cómo utilizar las pausas. Como público, son impacientes porque prefieren pasar a la acción.
- d) **Aprendizaje receptivo:** en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- e) **Aprendizaje por descubrimiento:** el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- f) **Aprendizaje repetitivo:** se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos estudiados.



- g) Aprendizaje significativo:** es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.
- h) Aprendizaje observacional:** tipo de aprendizaje que se da al observar el comportamiento de otra persona, llamada modelo.
- i) Aprendizaje latente:** aprendizaje en el que se adquiere un nuevo comportamiento, pero no se demuestra hasta que se ofrece algún incentivo para manifestarlo.

Desempeño docente

Se define como el conjunto de funciones y actividades que ejecuta el Docente en el contexto del proceso interaprendizaje y la orientación educativa con el propósito de promover saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales en sus estudiantes. Implica conocimientos, habilidades y valores.

Evidenciar el desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación docente, así como su desarrollo profesional. Evaluar el desempeño del docente no debe considerarse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su desarrollo. (Ministerio de Educación y Cultura de Colombia, 2010)

De ahí que un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad y la institución que se aspira.

Es importante indicar que el propósito de realizar un análisis del desempeño docente en la Escuela de Formación De Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa” es fomentar en el aula un aprendizaje que permita que todos los aspirantes de este instituto de formación militar alcancen los perfiles de egreso y aprendizajes declarados



en el Manual de Puestos y Funciones establecidos en el Ejército; todo con el propósito de ejecutar un proceso de aprendizaje de calidad.

Por lo expuesto y con la finalidad de tener un concepto claro de lo que implica el desempeño docente, se puede afirmar que el “docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. Por ello, debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de aprendizaje.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas. (Ministerio de Educación de Chile, 2006)

Es indispensable, además, precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas y profesionales, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual estudiantes jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. (Ministerio de Educación de Chile, 2006)



Derivado de las definiciones previas, sobre el docente y su misión, el desempeño docente se lo puede concebir como el quehacer profesional de planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula y la calidad de relación y comunicación que logre en el grupo de clase, lo cual se expresa en logros de aprendizajes significativos y funcionales, el desarrollo del pensamiento, crítico, reflexivo y propositivo de los estudiantes, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica. (Ministerio de Educación de Chile, 2006)

Evaluación del desempeño docente

El concepto de evaluación se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés évaluer y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto.

Según lo expresa B. Maccario (2001) se trata de un acto donde debe emitirse un juicio en torno a un conjunto de información y debe tomarse una decisión de acuerdo a los resultados que presente un alumno. Por su parte A. Pila Teleña dice que consiste en una operación que se realiza dentro de la actividad educativa y que tiene como objetivo alcanzar el mejoramiento continuo de un grupo de alumnos. A través de ella se consigue la información exacta sobre los resultados alcanzados por ese alumno durante un período determinado, estableciendo comparaciones entre los objetivos planeados al inicio del período y los conseguidos por el alumno.

Dicho en otras palabras evaluar significa recopilar datos, analizarlos e interpretarlos, para tomar decisiones en cualquier área de la actividad humana. Cuando se aplica la evaluación al ámbito educativo se debe tomar en cuenta la calidad del proceso docente educativo, y dentro de esta el desempeño docente y sus ámbitos.

La evaluación del desempeño docente, es un proceso, cognitivo, técnico-metodológico y axiológico, toda vez que a más de recabar información, el evaluador deberá diseñar el proceso técnico-instrumental de presentación, análisis e interpretación



de la información y dar legitimidad a los resultados y las decisiones que de ellos se deriven.

Luis Bretel expresa que “al proponerse evaluar el desempeño docentes, es importante tener en cuenta que: (Bretel, 2002)

- 1) Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto “cultural” de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma.
- 2) Se debe prestar más atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación. En todo caso, antes de aplicar estos últimos es indispensable determinar cuáles serán los impactos que podrían producir (positivos o negativos) en la cultura evaluativa que se requiere construir.
- 3) No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. Es tan importante la información cuantificable y “objetiva” como la información imprecisa y los procesos “subjetivos” que pueden desencadenarse con la evaluación. Es tan importante que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como que quien está dentro y totalmente involucrado pueda participar en la evaluación. Es tan importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular.
- 4) No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora”. (Bretel, 2002)



A juicio de Bretel, la evaluación docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

La evaluación (del desempeño docente), en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.”

Finalidad de la evaluación del desempeño docente

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. (Mateo, 1998)

Por lo tanto la evaluación del desempeño docente tiene como propósito:

- 1) Mejorar la calidad del desempeño docente.- estimulando y promoviendo el desarrollo profesional mediante un plan de capacitación permanente para elevar el nivel educativo en las instituciones,
- 2) Contribuir al mejoramiento de la gestión Pedagógica de los establecimientos.- Esto ocurrirá en la medida que se cumpla con lo indicado anteriormente. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.



- 3) Favorecer la formación integral de los educandos.- En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejoradas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los alumnos y alumnas, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Para que estos enunciados se lleguen a cumplir depende de los esfuerzos que la comunidad educativa en su conjunto realice para manejar adecuadamente los factores que afectan el desempeño docente y, sobre todo, reconocer que los resultados de aprendizaje de los estudiantes no dependen enteramente de la acción de los docentes. Por lo que es necesario que se tome en cuenta los factores que requieren atención tales como:

- a) La comprensión de los docentes del sistema que se les propone y su compromiso a asumirlo como sistema válido para asegurar la calidad del ejercicio de su profesión. Ello implicará un tiempo dedicado a la socialización y discusión del esquema con los docentes de la institución.
- b) El que existan condiciones básicas de trabajo pedagógico y profesional que permitan ejercer y desarrollar los estándares de desempeño que dicho sistema de evaluación impulsará.
- c) Un sistema de desarrollo profesional y formación permanente articulada y financiada, que ofrezca inducción para nuevos profesores, reconozca y facilite el desarrollo profesional en el contexto educativo, apoye el auto perfeccionamiento y perfeccionamiento a través de cursos de actualización.
- d) El fortalecimiento, en tiempo asignado y oportunidades al interior de la institución educativa mediante la aplicación del trabajo colaborativo entre docentes.



Utilidad de la evaluación del desempeño docente

La más importante utilidad que la evaluación del desempeño docente tiene es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. (Ministerio de Educación de Chile, 2009)

Por otra parte, un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo.

Así mismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría el empoderamiento y la responsabilidad individual y colectiva de toda la comunidad educativa respecto a las metas y objetivos educativos institucionales y a sus resultados.

La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales de cada institución.

Esta evaluación se convierte en un insumo fundamental para la formulación de propuestas de mejora y capacitación al cuerpo docente. Lo que a cada docente le permitiría formularse metas y objetivos personales de crecimiento profesional.

El docente como evaluador

Diseñar, aplicar y evaluar exámenes constituye un componente básico del trabajo docente. Es en el examen cuando se manifiesta de un modo más evidente la asimetría estructural que caracteriza a la relación profesor / alumno. La práctica del examen tiene



un componente técnico-profesional y su realización exitosa requiere de determinadas competencias por parte del docente. (Bretel, 2002)

Dentro del sistema educativo la evaluación es fundamental para verificar si los objetivos propuestos en el proceso de interaprendizaje se han logrado, y para rectificar aquellos aspectos que no estén dando los mejores resultados, incluso se puede pensar que este proceso se lleva eficazmente dentro de la institución educativa. (Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Barquisimeto , 2013)

Sin embargo, no es preciso profundizar para descubrir que la evaluación adquiere poca relevancia o simplemente se lleva a cabo para medir el grado de información que ha asimilado el estudiante de acuerdo a lo que el docente desee que responda. Para ello se basa en la mayoría de los casos a un examen que a fin de cuentas no responde a las verdaderas inquietudes. Es por tal motivo que la función del docente al momento de evaluar, debe escuchar con atención al estudiante, observar y recoger información cuyos datos podrá registrar y constatar con criterios fundamentados al momento de tomar una decisión evaluativo. (Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Barquisimeto , 2013)

El docente debe identificar los avances de los estudiantes durante el proceso de interacción comunicativa e interactiva, en atención a los criterios e indicadores relacionados con las competencias determinadas en el perfil profesional.

El docente evaluador es el dinamizador del proceso. En este sentido genera la discusión, señala la importancia de la participación en el mismo, informa sobre las necesidades (recursos, ambientes de aprendizaje), dirige e consenso, registra acuerdos y sugerencias a utilizar en la enseñanza, aprendizaje y evaluación; promueve la conformación de un equipo de trabajo para lograr la participación activa de los integrantes de la comunidad educativa. En fin, el docente evaluador tomará en consideración los factores que intervienen en la realización de la actividad que se evalúa.



El docente como objeto evaluado

El docente no solo es un "evaluador sistemático y profesional", sino que también está sujeto a ser evaluado, tanto por sus superiores jerárquicos dentro de la institución educativa así como también por las instancias nacionales de evaluación de la calidad docente.

La evaluación de los docentes debe convertirse en una política institucional debido a que es necesario que se instaure una cultura de evaluación a quienes son los encargados de materializar el proceso de interaprendizaje, con la finalidad de realizar un diagnóstico sobre su desempeño y determinar los aspectos que influyen negativamente en la educación de los estudiantes. Esto permitirá plantear acciones de mejora continua para elevar el nivel académico y lograr una educación de calidad.

De ahí que es necesario que la evaluación de la práctica docente se la aplique de forma permanente para tener constancia de la evolución del proceso de enseñanza. Ello exige un desarrollo a través de los distintos momentos para conseguir la coherencia y sistematicidad que precisa. Tiene la finalidad de retroalimentar el proceso y propiciar la realización de ajustes del mismo, si fuese necesario.

En la práctica, el profesor se autoevalúa y es evaluado indirectamente a partir de los resultados obtenidos en cada período académico. En ese momento, se plantean las preguntas ¿qué hago?, ¿qué significa esto? y ¿cómo podría hacer las cosas de modo diferente? con el fin de mejorar la actuación docente.

Evaluar para mejorar

Toda política educativa se estructura básicamente en torno a tres ejes de acción: ampliación de la cobertura, fortalecimiento de la eficiencia y mejoramiento de la calidad. Este último eje se relaciona con que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias que les permitan participar en la sociedad como individuos productivos,



así como convivir democrática y pacíficamente. Este enfoque de la calidad implica que el sistema educativo responda a las demandas de la institución y contribuya al desarrollo del país. (Ministerio de Educación y Cultura de Colombia, 2011)

Por otro lado la estrategia de mejoramiento de la calidad educativa incluye tres componentes que se articulan en el llamado círculo: los estándares básicos de competencias, los planes de mejoramiento y la evaluación. El primer componente busca ofrecer referentes a la comunidad educativa sobre lo que los estudiantes deben aprender durante su paso por el sistema educativo; el componente de planes de mejoramiento pretende que las instituciones educativas desarrollen herramientas de gestión que repercutan sobre los logros de los estudiantes; y el componente de evaluación tiene como propósito proporcionar información acerca de los logros y desempeños de estudiantes, instituciones, docentes y directivos docentes. (Ministerio de Educación y Cultura de Colombia, 2011)

En esta concepción la evaluación ocupa un lugar fundamental, ya que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento, para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones que permitan una mejora continua de la calidad de la educación; convirtiéndose en una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos planteados en las instituciones educativas. (Ministerio de Educación y Cultura de Colombia, 2011)

Bajo estas consideraciones es innegable que los docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza – aprendizaje que se dan en las instituciones educativas, ya sea desde la dirección de los establecimientos o desde la práctica pedagógica en las aulas. En otras palabras, el factor docente es esencial en cualquier sistema educativo, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para mejorar la calidad de la educación.



Por lo tanto la evaluación de los docentes se debe convertir en una cultura y práctica cotidiana en las instituciones, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos. Sólo así se podrá proporcionar información valiosa para que los centros de educación fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades y determinen sus prioridades de capacitación docente para impulsar el mejoramiento continuo.

En síntesis, la evaluación de desempeño docente promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo de la comunidad educativa, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad.



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Metodología para el Desarrollo de la Investigación

Para el desarrollo de la investigación se aplicó el método participativo, involucrando a todas las personas que de una u otra manera intervinieron en la investigación.

Métodos

Los métodos utilizados fueron:

Analítico – Sintético.- Permite analizar las fuentes de información en forma masiva y desarrollar aspectos puntuales con juicios y criterios personales o a su vez mejorar los ya existentes en función del conocimiento adquirido y el sustento científico analizado.

Deductivo.- La deducción es el camino inverso a la inducción, es decir, que va de lo general a lo particular; de las leyes y principios más genéricos y amplios, a los hechos, cosas y fenómenos en los cuales se aplica la conclusión general.

Por lo que al utilizarlo en la investigación se realizó el análisis, síntesis, comparación y en sí la deducción de los diferentes componentes o partes que engloba el tema principal.

Modelación.- Facilita plantear escenarios futuros como la propuesta alternativa de solución al problema investigado, exponerla y explicarla, canalizando eficientemente a través de este método las ideas o pensamientos que sustentan la investigación.



Técnicas e instrumentos

La técnica y el instrumento aplicado fueron la encuesta y el cuestionario, respectivamente.

La encuesta.- Mediante su aplicación se obtuvo la información necesaria de los actores de la investigación, cuyas opiniones permitieron establecer aspectos relevantes de este trabajo y en base a estos se llegó a determinar las conclusiones y recomendaciones. Por la cantidad de la población esta técnica se la aplicó tanto a supervisores como estudiantes.

Población y muestra

El método para la obtención de la muestra que se aplicó al personal de supervisores fue el muestreo no probabilístico (población = muestra); mientras que para la obtención de la muestra fue el muestreo probabilístico estratificado, con la participación de los estudiantes

Cuadro demostrativo de la población investigada

ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO “VENCEDORES DEL CENEPa”

POBLACIÓN		
DOCENTES	60	
ESTUDIANTES		
Paralelo “A”		38
Paralelo “B”		38
Paralelo “C”		39
Paralelo “D”		38
Paralelo “E”		38
Paralelo “F”		39
Paralelo “G”		38
Paralelo “H”		38
Paralelo “I”		38
Paralelo “J”		39
TOTAL	60	383



La fórmula que se aplicó para la obtención de la muestra en los estudiantes fue la siguiente:

$$n = \frac{N (PQ)}{(N - 1) \left(\frac{E}{K} \right)^2 + PQ}$$

Datos:

n	= Muestra	n	= ?
N	= Población	N	= 383
P x Q	= Variación de la población	P x Q	= 0.25
N-1	= Corrección paramétrica para muestras grandes	N - 1	= 382
E	= Margen de error aceptable	E	= 0.05
K	= Constante de corrección de error	K	= 2

$$n = \frac{N (PQ)}{(N - 1) \left(\frac{E}{K} \right)^2 + pq}$$

$$n = \frac{383 (0 . 25)}{(383 - 1) \left(\frac{0 . 05}{2} \right)^2 + 0 . 25}$$

$$n = \frac{95 . 5}{382 (0 . 025)^2 + 0 . 25}$$

$$n = \frac{95 . 5}{382 (0 . 000625) + 0 . 25}$$

$$n = \frac{95 . 5}{0 . 48}$$

$$n = 198 . 95$$

$$n = 199$$



Cálculo de la fracción muestral

$$m = \frac{n}{N}$$

$$m = \frac{199}{383}$$

$$m = 0.5195$$

Muestra estratificada

Estratos	Elementos por Fracción	Población Estudiantes
Paralelo "A"	38 x 0.5195	20
Paralelo "B"	38 x 0.5195	20
Paralelo "C"	39 x 0.5195	20
Paralelo "D"	38 x 0.5195	20
Paralelo "E"	38 x 0.5195	20
Paralelo "F"	39 x 0.5195	20
Paralelo "G"	38 x 0.5195	20
Paralelo "H"	38 x 0.5195	20
Paralelo "I"	38 x 0.5195	20
Paralelo "J"	39 x 0.5195	20
TOTAL		200

El total de la población a ser investigada:

$$60 \text{ Docentes} + 200 \text{ Estudiantes} = 260$$



Hipótesis

H1: El bajo desempeño de los docentes si influye en el proceso de interaprendizaje en los estudiantes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012 – 2014.

H0: El bajo desempeño de los docentes no influye en el proceso de interaprendizaje en los estudiantes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012 – 2014.

Operacionalización de las variables

Variable independiente

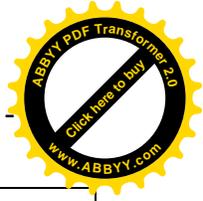
VI: Desempeño docente

Variable dependiente

VD: Proceso de interaprendizaje

VARIABLE INDEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE			
VARIABLE VI	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES
Desempeño docente	Conjunto de funciones y actividades que ejecuta el Docente en el contexto del proceso interaprendizaje y la orientación educativa con el propósito de promover saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales en sus alumnos. Implica conocimientos,	Planificación curricular	1. Planificación de las actividades académicas en el aula. 2. Dominio de los contenidos de la asignatura. 3. Motivación y participación de los estudiantes. 4. Utilización de recursos de

Continúa →



	habilidades y valores.		interaprendizaje. 5. Brinda tutorías a sus estudiantes.
--	------------------------	--	--

VARIABLE DEPENDIENTE PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE			
VARIABLE VD	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES
Proceso de interaprendizaje	El proceso de interaprendizaje es el que conduce al estudiante a la comprensión y significación de lo aprendido.	Enseñanza aprendizaje	<ol style="list-style-type: none">1. Aplicación de Métodos y técnicas de aprendizaje.2. Comunicación efectiva en las actividades académicas.3. Desarrolla el hábito de la investigación.4. Ejecución y control del proceso de inter aprendizaje.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Organización, Tabulación, Análisis e Interpretación de la Información

La organización, tabulación, análisis e interpretación de la información obtenida de las encuestas aplicadas a docentes y estudiantes se la realizó de la siguiente manera:

Organización.- Las encuestas se las agrupó y clasificó de acuerdo a los actores de la investigación: docentes y/o estudiantes de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”

Tabulación.- Las encuestas fueron tabuladas según cada categoría y se la realizó empleando el programa Excel, y se elaboró los respectivos gráficos demostrativos.

Análisis e interpretación.- La información obtenida en las encuestas se las analizó e interpretó cumpliendo la estadística descriptiva, y de acuerdo a cada categoría de observación. Además se estableció los porcentajes y resultados obtenidos de cada pregunta o ítem, lo que permitió determinar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

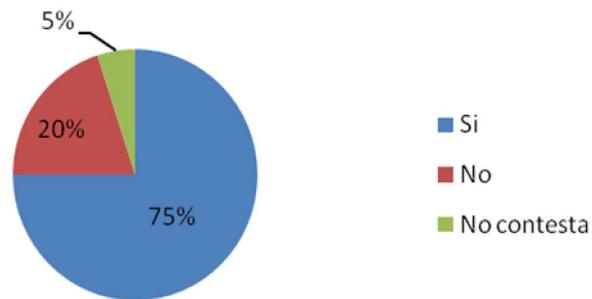
Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente:

A continuación se presenta los resultados obtenidos al aplicar las encuestas al personal docente de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”.



1. Posee conocimientos actualizados de los contenidos de la asignatura.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	45	75%
No	12	20%
No contesta	3	5%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

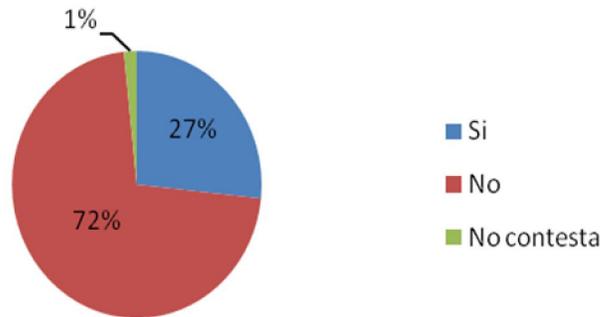
Análisis

Los resultados del ítem 1, indican que el 75% de los docentes si poseen conocimientos actualizados de los contenidos de la asignatura; mientras que el 20% manifiesta que no y el 5% no contesta.



2. Aplica diferentes métodos y técnicas de enseñanza facilitando el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	16	27%
No	43	72%
No contesta	1	1%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

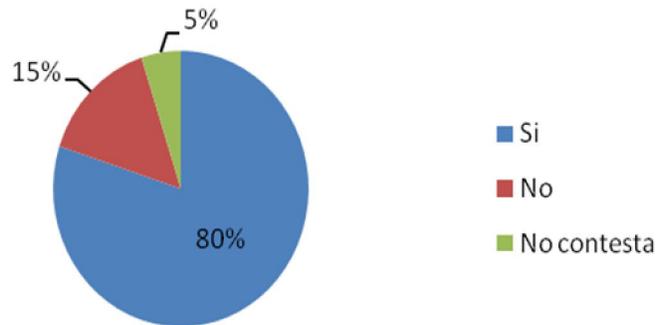
Análisis

Los resultados del ítem 2, indican que el 72% de los docentes no aplica diferentes métodos y técnicas de enseñanza que facilitan el aprendizaje significativo de los estudiantes; mientras que el 27% manifiesta que si aplica y el 1% no contesta.



3. Resuelve los problemas presentados con soluciones debidamente argumentadas.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	48	80%
No	9	15%
No contesta	3	5%
TOTAL	60	100%

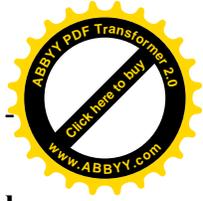


Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

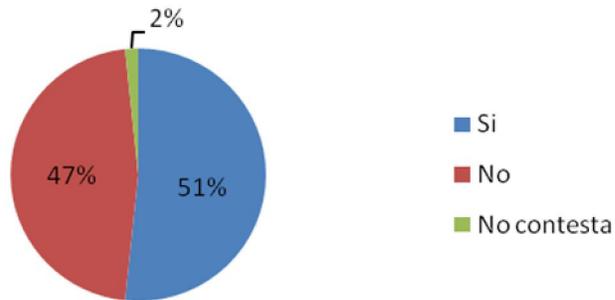
Análisis

Los resultados del ítem 3, indican que el 80% de los docentes si resuelve los problemas presentados con soluciones debidamente argumentadas; mientras que el 15% manifiesta que no y el 5% no contesta.



4. Utiliza la evaluación como un insumo para enriquecer, reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	31	51%
No	28	47%
No contesta	1	2%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

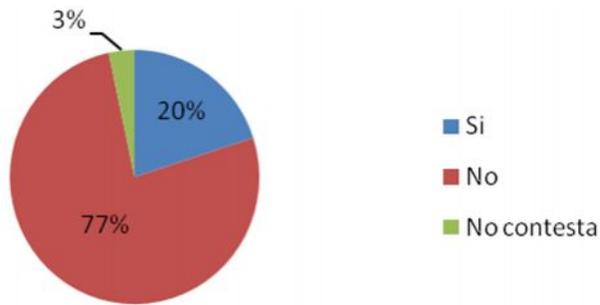
Análisis

Los resultados del ítem 4, indican que el 51% de los docentes si utiliza la evaluación como un insumo para enriquecer, reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje; mientras que el 47% manifiesta que no y el 2% no contesta.



5. Promueve el trabajo en equipo durante las actividades académicas.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	12	20%
No	46	77%
No contesta	2	3%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

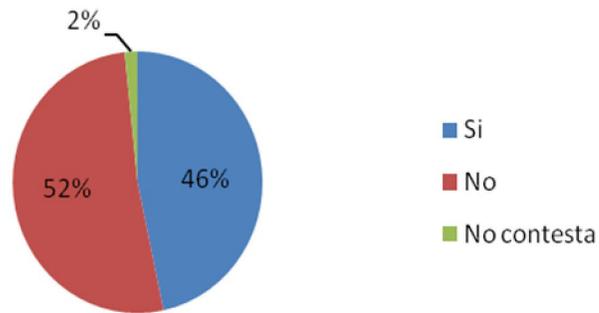
Análisis

Los resultados del ítem 5, indican que el 72% de los docentes no promueve el trabajo en equipo durante las actividades académicas; mientras que el 20% manifiesta que si promueve y el 3% no contesta.



6. Propicia un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	28	52%
No	31	46%
No contesta	1	2%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

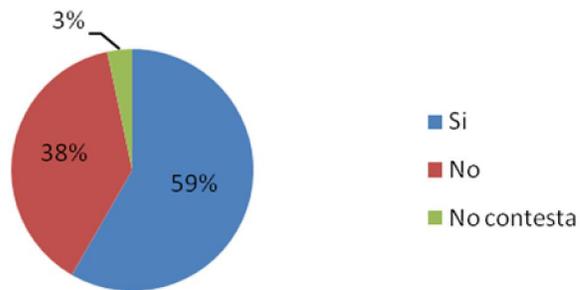
Análisis

Los resultados del ítem 6, indican que el 46% de los docentes si propicia un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes; mientras que el 52% manifiesta que no y el 2% no contesta.



7. Apoya a los estudiantes que requieren especial atención en asuntos relacionados al aprendizaje.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	35	59%
No	23	38%
No contesta	2	3%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

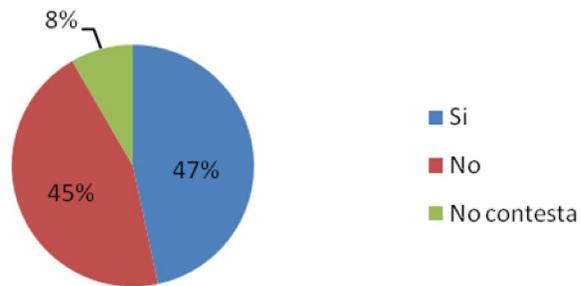
Análisis

Los resultados del ítem 7, indican que el 59% de los docentes si apoya a los estudiantes que requieren especial atención en asuntos relacionados al aprendizaje; mientras que el 38% manifiesta que no y el 3% no contesta.



8. Demuestra seguridad y actitud positiva durante sus clases.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	28	47%
No	27	45%
No contesta	5	8%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

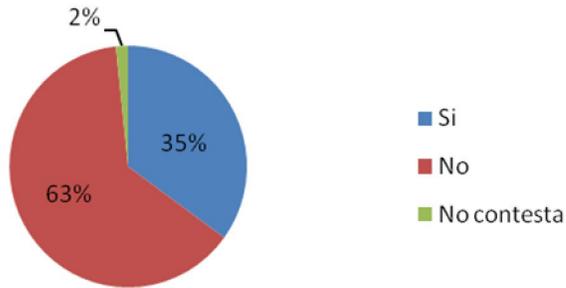
Análisis

Los resultados del ítem 8, indican que el 47% de los docentes si demuestra seguridad y actitud positiva durante sus clases; mientras que el 45% manifiesta que no y el 8% no contesta.



9. Entrega oportuna del syllabus a los estudiantes.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	21	35%
No	38	63%
No contesta	1	2%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

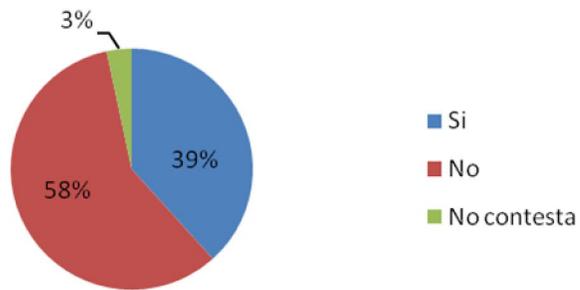
Análisis

Los resultados del ítem 9, indican que el 35% de los docentes si Entrega oportuna del syllabus a los estudiantes; mientras que el 63% manifiesta que no y el 2% no contesta.



10. Mantiene el portafolio docente actualizado.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	23	39%
No	35	58%
No contesta	2	3%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

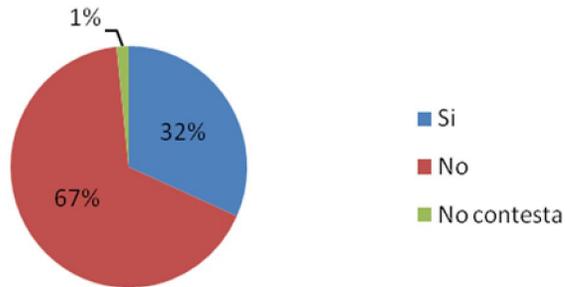
Análisis

Los resultados del ítem 10, indican que el 39% de los docentes si mantiene el portafolio del docente actualizado; mientras que el 58% manifiesta que no y el 3% no contesta.



11. Propicia la investigación para el desarrollo de las actividades académicas.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	19	32%
No	40	67%
No contesta	1	1%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

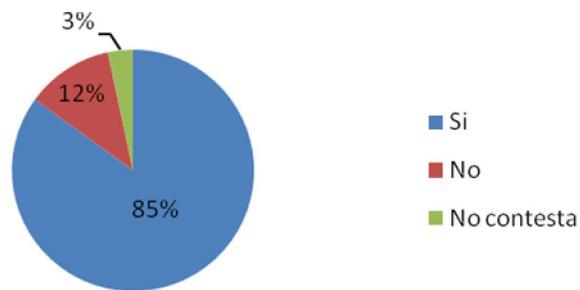
Análisis

Los resultados del ítem 11, indican que el 67% de los docentes no propicia la investigación para el desarrollo de las actividades académicas; mientras que el 32% manifiesta que si y el 1% no contestan.



12. Imparte la clase en base a contenidos actualizados de la asignatura.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	51	85%
No	7	12%
No contesta	2	3%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

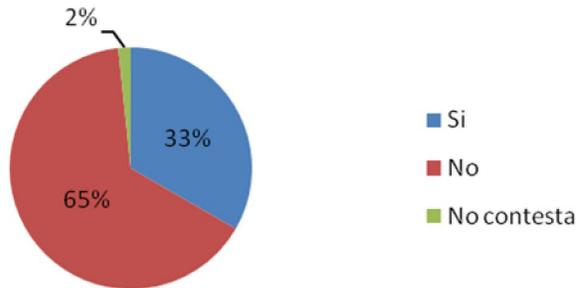
Análisis

Los resultados del ítem 12, indican que el 85% de los docentes si imparte la clase en base a contenidos actualizados de la asignatura; mientras que el 12% manifiesta que no y el 3% no contesta.



13. Utiliza las diversas tecnologías de la comunicación e información.

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	20	33%
No	39	65%
No contesta	1	2%
TOTAL	60	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

Análisis

Los resultados del ítem 13, indican que el 65% de los docentes no utiliza las diversas tecnologías de la comunicación e información; mientras que el 33% manifiesta que si y el 2% no contestan.

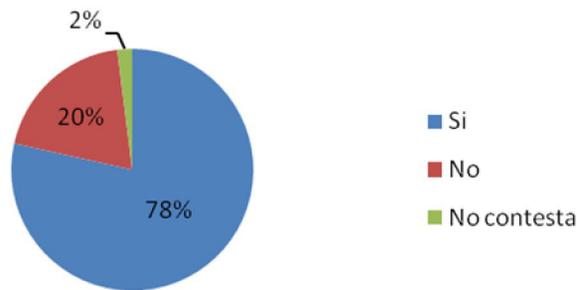


Resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes

A continuación se presenta los resultados obtenidos al aplicar las encuestas al personal de estudiantes de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”.

1. ¿Considera usted que los docentes poseen conocimientos actualizados de los contenidos de la asignatura?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	157	78%
No	39	20%
No contesta	4	2%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

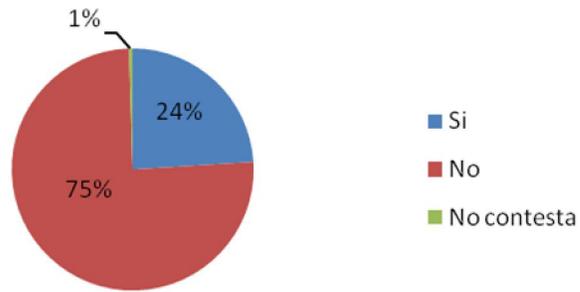
Análisis

Con relación a la pregunta 1, los estudiantes manifiestan el 78% de los docentes si poseen conocimientos actualizados de los contenidos de la asignatura; mientras que el 20% manifiesta que no y el 2% no contesta.



2. ¿Los docentes aplican diferentes métodos y técnicas de enseñanza que facilitan su aprendizaje en el aula y fuera de ella?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	48	24%
No	151	75%
No contesta	1	1%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

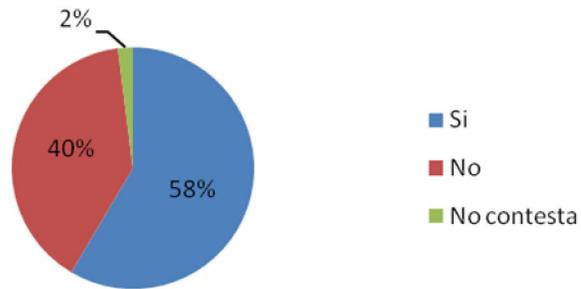
Análisis

Con relación a la pregunta 2, los estudiantes manifiestan que el 75% de los docentes no aplican diferentes métodos y técnicas de enseñanza que facilitan su aprendizaje en el aula y fuera de ella; mientras que el 24% manifiesta que si y el 1% no contestan.



3. ¿Considera usted que los docentes plantean soluciones debidamente argumentadas a los problemas presentados en clase?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	117	58%
No	79	40%
No contesta	4	2%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

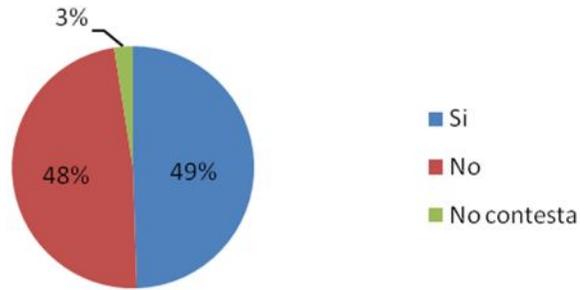
Análisis

Con relación a la pregunta 3, los estudiantes manifiestan que el 58% de los docentes si plantean soluciones debidamente argumentadas a los problemas presentados en clase; mientras que el 40% manifiesta que no y el 2% no contestan.



4. ¿Los docentes utilizan la evaluación como un instrumento para enriquecer, reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	99	49%
No	96	48%
No contesta	5	3%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

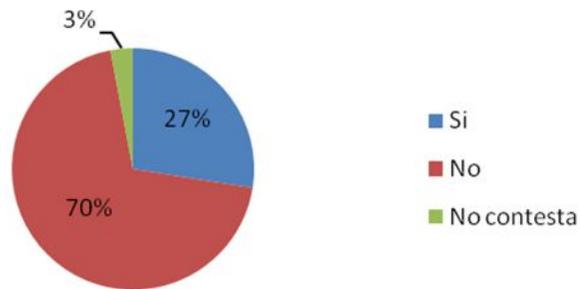
Análisis

Con relación a la pregunta 4, los estudiantes manifiestan que el 49% de los docentes si utilizan la evaluación como un instrumento para enriquecer, reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje; mientras que el 48% manifiesta que no y el 3% no contestan.



5. ¿Cree usted que los docentes poseen la capacidad de trabajar en equipo con sus estudiantes?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	55	27%
No	139	70%
No contesta	6	3%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

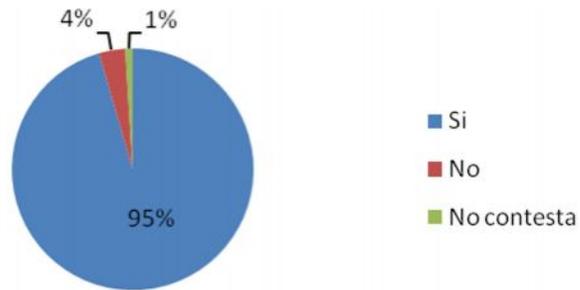
Análisis

Con relación a la pregunta 5, los estudiantes manifiestan que el 70% de los docentes no poseen la capacidad de trabajar en equipo con sus estudiantes; mientras que el 27% manifiesta que si y el 3% no contestan.



6. ¿Los docentes inician las actividades académicas puntualmente?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	191	95%
No	7	4%
No contesta	2	1%
TOTAL	200	100%

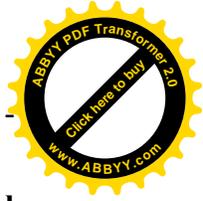


Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

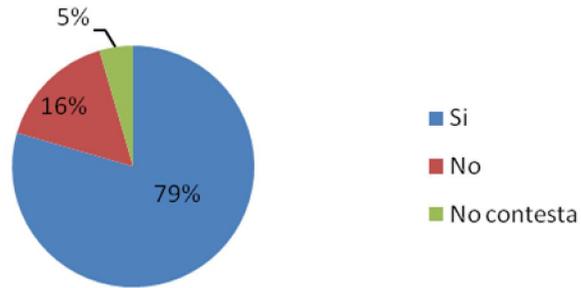
Análisis

Con relación a la pregunta 6, los estudiantes manifiestan que el 95% de los docentes si inician las actividades académicas puntualmente; mientras que el 4% manifiesta que no y el 1% no contestan.



7. ¿Considera usted que los docentes propician un clima favorable para el aprendizaje, basado en el respeto y la buena comunicación?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	159	79%
No	32	16%
No contesta	9	5%
TOTAL	200	100%

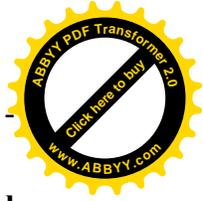


Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

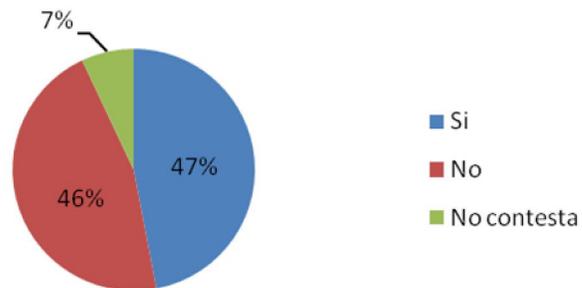
Análisis

Con relación a la pregunta 7, los estudiantes manifiestan que el 79% de los docentes si propician un clima favorable para el aprendizaje, basado en el respeto y la buena comunicación; mientras que el 16% manifiesta que no y el 5% no contestan.



8. ¿Los docentes mantienen constantemente la atención y motivación durante el desarrollo de las actividades académicas?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	94	47%
No	92	46%
No contesta	14	7%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

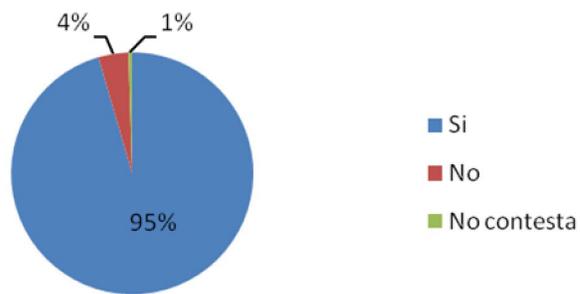
Análisis

Con relación a la pregunta 8, los estudiantes manifiestan que el 47% de los docentes si mantienen constantemente la atención y motivación durante el desarrollo de las actividades académicas; mientras que el 46% manifiesta que no y el 7% no contestan.



9. ¿Los docentes cumplen con el tiempo establecido en el horario de clases sin abandonar el aula o sitio de instrucción?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	191	95%
No	8	4%
No contesta	1	1%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

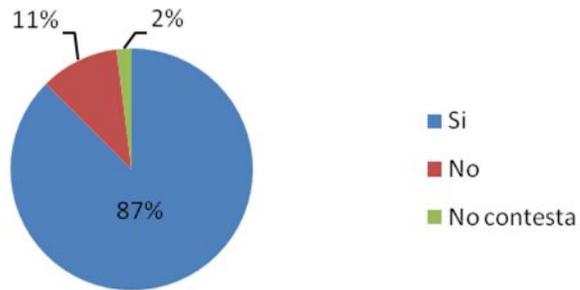
Análisis

Con relación a la pregunta 9, los estudiantes manifiestan que el 95% de los docentes si cumplen con el tiempo establecido en el horario de clases sin abandonar el aula o sitio de instrucción; mientras que el 4% manifiesta que no y el 1% no contestan.



10. ¿Los docentes promueven en los estudiantes la práctica de valores institucionales?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	175	87%
No	21	11%
No contesta	4	2%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

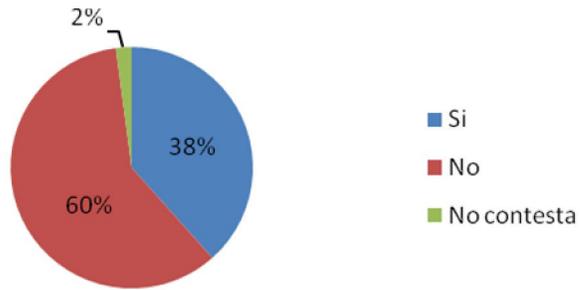
Análisis

Con relación a la pregunta 10, los estudiantes manifiestan que el 87% de los docentes si promueven en los estudiantes la práctica de valores institucionales; mientras que el 11% manifiesta que no y el 2% no contestan.



11. ¿Los docentes propician la investigación en el desarrollo de las actividades académicas?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	73	38%
No	113	60%
No contesta	4	2%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

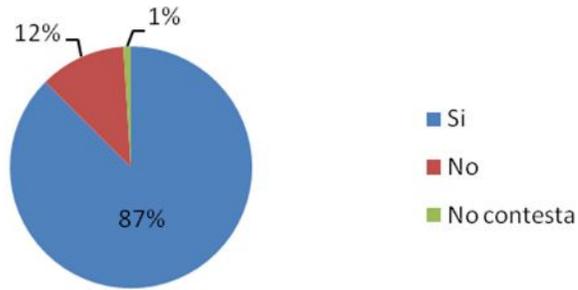
Análisis

Con relación a la pregunta 11, los estudiantes manifiestan que el 38% de los docentes si propician la investigación en el desarrollo de las actividades académicas; mientras que el 60% manifiesta que no y el 2% no contestan.



12. ¿Considera usted que los docentes planifican las clases en base a los contenidos determinados para la asignatura?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	175	87%
No	23	12%
No contesta	2	1%
TOTAL	200	100%

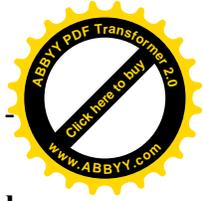


Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

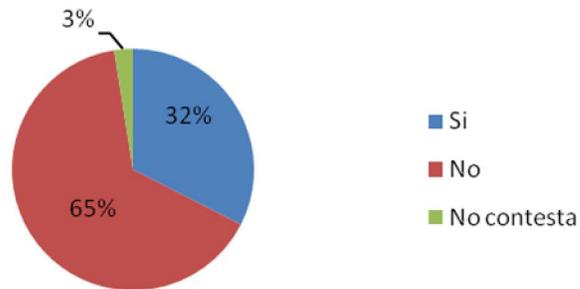
Análisis

Con relación a la pregunta 12, los estudiantes manifiestan que el 87% de los docentes si planifican las clases en base a los contenidos determinados para la asignatura; mientras que el 12% manifiesta que no y el 1% no contestan.



13. ¿Cree usted que los docentes utilizan eficientemente las NTIC's durante el desarrollo de las actividades académicas?

Parámetros	Resultados	Porcentaje
Si	65	32%
No	130	65%
No contesta	5	3%
TOTAL	200	100%



Autores : Marcelo Zúñiga / Miguel Paredes

Fuente : Docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014.

Análisis

Con relación a la pregunta 13, los estudiantes manifiestan que el 65% de los docentes no utilizan eficientemente las NTIC's durante el desarrollo de las actividades académicas; mientras que el 32% manifiesta que si y el 3% no contestan.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión

Una vez ejecutada la interpretación de los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos al personal docente y estudiantes se llega a concluir qué:

El análisis realizado al desempeño de los docentes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados de la Promoción 2012-2014 de la ESFORSE sobre su práctica docente, da como resultado que existen varios aspectos que influyen directamente en el proceso de interaprendizaje, entre los más relevantes tenemos:

- Que en un alto porcentaje los docentes no aplican métodos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.
- Que no se promueve el trabajo en equipo durante las actividades académicas.
- No entregan el sílabo a los estudiantes antes de iniciar las actividades académicas y tampoco tienen actualizado el portafolio del docente.
- No propician la investigación durante el desarrollo de las actividades académicas.
- No utiliza las diversas tecnologías de la comunicación e información para el desarrollo de las actividades académicas.

Recomendaciones

Una vez determinada la conclusión se evidencia claramente que existen aspectos que deben ser corregidos por los docentes, considerando que estos son la figura central en el proceso de interaprendizaje, ya que la calidad educativa estará siempre vinculada



con la calidad de los profesores que disponga la institución. Por lo expuesto y con la finalidad de mejorar su desempeño y lograr un óptimo aprendizaje en los estudiantes, se recomienda que se realice un plan de capacitación sobre la siguiente temática:

- Modelo Educativo de las FF.AA.
- Diseño Curricular (niveles Macro, Meso y Micro currículo)
- Didáctica
- Investigación en el aula
- Aplicación de las NTIC's en el proceso de interaprendizaje

Comprobación teórica de las hipótesis

Una vez realizado el análisis e interpretación de los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos tanto al personal docente como estudiantes se determina que “el bajo desempeño de los docentes si influye en el proceso de interaprendizaje en los estudiantes del Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012 – 2014”.



CAPÍTULO VI

PROPUESTA

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO “VENCEDORES DEL CENEPA”

Antecedentes

La Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, es una institución educativa que forma parte del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas, y funciona en la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua; su misión es formar a Soldados de arma, servicios y especialistas con un alto grado de preparación académica y militar, a fin de que estos individuos cubran las vacantes orgánicas del Ejército y que su desempeño sea eficaz y eficiente en las unidades militares en todas las regiones del país.

La prospectiva de la ESFORSE, es brindar a sus estudiantes una educación de calidad, basada en los valores y principios morales, con un profundo respeto a la democracia y a la diversidad. Tratando en todo momento de que el futuro soldado se convierta en un militar capacitado científica y técnicamente para cumplir con la defensa interna y externa del país.

Esto se lo podrá lograr solamente con un cuerpo docente capacitado y comprometido con esta institución y con su labor educativa, tratando en todo momento que sus estudiantes alcancen una formación integral que les permita proponer alternativas de solución a los problemas cotidianos que se les presente durante el desempeño de actividad profesional.



Análisis del problema

La propuesta de mejoramiento del desempeño docente responde a la necesidad evidenciada en los resultados arrojados en la investigación efectuada en la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa” en el Primer Año Militar del Curso de Aspirantes a Soldados Promoción 2012-2014; en la cual se llega a determinar que existe la necesidad de capacitar a los docentes en la siguiente temática:

- Modelo Educativo de las FF.AA.
- Diseño Curricular (niveles Macro, Meso y Micro currículo)
- Didáctica
- Investigación en el aula
- Aplicación de las NTIC`s en el proceso de interaprendizaje

Este proceso de capacitación una vez culminado, permitirá al personal docente ejecutar la labor educativa de manera eficiente, lo que favorecerá el aprendizaje y mejorará la calidad educativa en esta institución.

Justificación

Se justifica la elaboración de esta propuesta considerando que para lograr que el proceso educativo sea aplicado de manera adecuada, es necesario contar con un cuerpo docente capacitado y comprometido con el aprendizaje de sus estudiantes.

Bajo estas consideraciones el personal docente es uno de los elementos más importantes dentro de cualquier organización educativa, pues de ellos depende en gran parte que el proceso de interaprendizaje se lo ejecute de manera activa y participativa, promoviendo la investigación y el trabajo en equipo dentro de las actividades académicas; siendo estas las claves para elevar la calidad educativa y alcanzar un aprendizaje significativo y duradero en los estudiantes.



Por otro lado es necesario indicar que esta alternativa se la propone considerando que se ha llegado a evidenciar que existe ciertas falencias en el desempeño de los docentes; entre las que se puede mencionar a las siguientes: la falta de aplicación de metodologías que faciliten el aprendizaje de los estudiantes, no promover el trabajo en equipo, no propiciar la investigación y el uso de la NTIC's para el desarrollo de las actividades educativas; a las cuales se las debe dar solución de manera oportuna para alcanzar los niveles de excelencia propuestos por la institución.

Fundamentación teórica

La fundamentación teórica para la estructuración de la propuesta está basada en el marco referencial, teórico y conceptual desarrollado en el Capítulo II del proyecto de investigación.

Objetivo

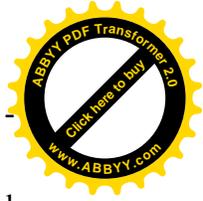
Capacitar al personal docente de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, en diferentes áreas y ámbitos del conocimiento; a fin de mejorar el desempeño de los docentes y elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Beneficiarios

- Personal docente de la ESFORSE
- Aspirantes a Soldados del Primer Año Militar Promoción 2012-2014

Descripción de la propuesta

La propuesta tiene como propósito brindar un aporte a la Escuela de Formación de Soldados “Vencedores del Cenepa”, para mejorar el desempeño docente promoviendo un proceso de capacitación que permita actualizar a los conocimientos de los maestros y



de esta manera mejorar el aprendizaje de los estudiantes y lograr elevar la calidad educativa en este centro de formación militar.

Dentro de esta alternativa de solución se considera un plan de capacitación que contiene los siguientes temas:

- Modelo Educativo de las FF.AA.
- Diseño Curricular (niveles Macro, Meso y Micro currículo)
- Didáctica
- Investigación en el aula
- Aplicación de las NTIC's en el proceso de interaprendizaje

La ejecución de este plan se la realizará en el segundo semestre del 2013 y tendrá una duración 40 horas por módulo; dentro de las cuales se desarrollarán talleres, exposiciones, actividades extracurriculares y la respectiva evaluación para cada módulo.

A continuación se presenta el Plan Operativo de la Propuesta



Plan operativo de la propuesta

Plan de capacitación pedagógica para el personal de docentes e instructores de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”

COMPETENCIA	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	MÓDULO	EVALUACIÓN	DURACIÓN
Educa e instruye al personal militar de las Fuerzas Armadas en base a la doctrina vigente y a los postulados filosófico-pedagógicos del Modelo Educativo.	Identifica la fundamentación teoría del Modelo Educativo de las FF.AA. con claridad y la pone en práctica durante el ejercicio de la docencia	Aplica los postulados del Modelo Educativo de las FF. AA. de manera estricta durante el desempeño docente	Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas Rediseñado 2012 1. Filosofía institucional 2. Valores institucionales de las FF.AA. 3. Sistema de educación y doctrina militar de las FF.AA. 4. Componentes del sistema de	Módulo 1 Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas Rediseñado 2012	- Diagnóstica - Formativa - Sumativa	40 Horas

Continúa →



			educación y doctrina de las FF.AA.			
	Relaciona el diseño curricular de la ESFORSE con los fundamentos determinados en el Modelo Educativo de las FF.AA. para la aplicación de los instrumentos curriculares	Elabora los instrumentos curriculares en base a los lineamientos determinados en el diseño curricular y en el Modelo Educativo de las FF.AA, para desarrollar las actividades académicas de manera sistemática y ordenada.	Diseño Curricular De La ESFORSE 1. Diseño curricular por competencias 2. Características del diseño curricular por competencias 3. Niveles de concreción curricular 3.1. Diseño macro curricular 3.2. Diseño meso curricular 3.3. Diseño micro curricular 4. Ejes curriculares militares 5. Sistema de créditos en la educación militar 6. Instrumentos de la planificación	Módulo 2 Diseño curricular de la ESFORSE	- Diagnóstica - Formativa - Sumativa	40 Horas



			curricular 6.1. Perfil profesional 6.2. Plan curricular 6.3. Plan general de enseñanza 6.4. Silabo 6.5. Plan de clase 6.6. Portafolio del docente			
	Gestiona el proceso de inter aprendizaje fundamentado en una sólida formación didáctica.	Aplica estrategias, métodos y técnicas de interaprendizaje eficaz y eficientemente durante el desarrollo de la clase.	Didáctica 1. Estrategias didácticas 1.1. Referidas al profesor 1.2. Referidas al alumno 1.3. Referidas al contenido 1.4. Referidas al contexto 2. Clasificación General de los métodos didácticos 2.1. Método de	Módulo 3 Didáctica	- Diagnóstica - Formativa - Sumativa	40 Horas



			<p>acuerdo a su utilización</p> <p>3. Clasificación de Técnicas</p> <p>3.1. Código auditivo (canciones, poemas, discursos entrevistas)</p> <p>3.2. Código audiovisual (cine, televisión, tecnologías de la información, socio dramas)</p> <p>3.3. Código visual (dinámica de grupo, ejercicios de comunicación)</p> <p>3.4. Descripción de las técnicas</p>			
--	--	--	--	--	--	--

Continúa →



			<p>más utilizadas</p> <p>4. Recursos Didácticos</p> <p>4.1. Función de los Recursos Didácticos</p> <p>4.2. Elaboración de recursos didácticos</p>			
	<p>Emplea la metodología de la investigación científica para resolver problemas de interés institucional de conformidad con las exigencias normativas, su nivel y tipo de formación.</p>	<p>Aplica estrategias para implementar durante el proceso de interaprendizaje la metodología de la investigación científica en el desarrollo de las actividades dentro y fuera de aula.</p>	<p>Investigación en el aula</p> <p>1. Investigación de aula</p> <p>2. Los tipos de investigación de aula</p> <p>2.1. La investigación del docente sobre su práctica</p> <p>2.2. La investigación del docente sobre las prácticas de los estudiantes</p>	<p>Módulo 4</p> <p>Investigación en el aula</p>	<p>- Diagnóstica</p> <p>- Formativa</p> <p>- Sumativa</p>	<p>40 Horas</p>



			2.3. La investigación en la que el docente acompaña procesos investigativos de los estudiantes			
	Emplea las NTIC's de manera óptima para el desarrollo de las actividades académicas dentro y fuera de aula.	Aplica las herramientas que dispone las NTIC's en el aula para fortalecer el proceso de aprendizaje durante el desarrollo de las actividades académicas.	<p>Aplicación de las NTIC's en el proceso de interaprendizaje</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción a las NTIC's 2. Importancia 3. Porque integrar a las NTIC's en la docencia 4. Como integras las NTIC's en el desarrollo de las actividades académicas 5. Rol del docente frente a las NTIC's 	Módulo 5	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstica - Formativa - Sumativa 	40 Horas



			6. Rol del estudiante frente a las NTIC's			
			7. Beneficios para los docentes y estudiantes			
			8. Beneficios para la institución			
METODOLOGÍA: <ul style="list-style-type: none">- Clases teórico – prácticas- Talleres- Exposiciones- Trabajo individual- Trabajo grupal						
RECURSOS: <ul style="list-style-type: none">- Módulo impreso- Útiles de escritorio- Computador- Proyector de video y datos						

Continúa →



Evaluación de la propuesta

A fin de garantizar y asegurar la ejecución de la propuesta, el Departamento de Planificación en Coordinación con el Departamento de Evaluación e Investigación deberá realizar un seguimiento del proceso de capacitación y la ejecución de las actividades académicas propuestas, esto con la finalidad de implementar y obtener los mejores resultados. Para ello esta evaluación se la realizará en dos momentos:

Evaluación del proceso de los talleres de capacitación

Se aplicará desde el inicio de la fase operativa de la capacitación. El propósito de esta se observar el cumplimiento de la programación de cada una de las actividades, así como también el desarrollo de los eventos de la instrucción, la utilización de los recursos, el cumplimiento de los tiempos, el nivel de asimilación de los participantes y el grado de satisfacción de los mismos. Esta evaluación se aplicará después de cada módulo.

Evaluación de resultados

Esta evaluación se aplicará a través de encuestas dirigidas a los docentes participantes y a los estudiantes sobre la aplicación de las competencias que los docentes adquirieron en el plan de capacitación. Las encuestas tendrán relación directa con la problemática determinada en la investigación.

En definitiva la evaluación de resultados será el fiel reflejo del valor y trascendencia del plan de capacitación.



BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. (2000). Cúal es el nivel de dificultad de la enseñanza que se está exigiendo. *Educar*, 26.
- Ander Egg, E. (2002). Currículo. En *La Planificación Educativa* (pág. 32). Río de la Plata: Magisterio Río de la Plata.
- Block, A. (2008). Enseñanza - Aprendizaje. En *Innovación Educativa*. México: Trillas.
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. *Revista Iberoamericana de Educación*, 5.
- Chalvin, M. J. (2003). Los dos cerebros en el aula. En *Tipos de Aprendizaje*. Madrid: TEA.
- Chauchard, P. (2005). el aprendizaje. En *Compendio de biología humana* (pág. 240). Buenos Aires: Eudeba.
- Comando Conjunto de las FF.AA. (2012). Niveles de Concreción Curricular. En *Modelo Educativo Educativo de las FF.AA.* (pág. 34). Quito.
- De Alba, A. (2004). Currículum: Crisis, mito y perspectivas. En *Centro de Estudios sobre la Universidad Nacional Autónoma*. Mexico: México.
- Delacôte, G. (1997). Enseñar y aprender con nuevos métodos. En *La revolución cultural de la era electrónica*. Barcelona: Gedisa.
- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. (2012). *Evaluación docente*. Obtenido de <http://www.espam.edu.ec/index.php?id=articulo3>
- Mateo, J. (1998). La evaluación educativa. En *Enciclopedia General de la Educación* (págs. 532-586). Barcelona: Oceano.



Ministerio de Educación de Chile. (2006). *Programa de fortalecimiento de la formación inicial docente*. Obtenido de Ministerio de Educación de Chile. (junio-2006). Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente.

Ministerio de Educación de Chile. (2009). Programa de Fortalecimiento de formación inicial. *MEC-División de Educación Superior*.

Ministerio de Educación y Cultura de Colombia. (2010). *Evaluación de anual de desempeño de docentes y directivos docentes*. Obtenido de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-article-246098.html>

Ministerio de Educación y Cultura de Colombia. (2011). *Evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes – Guía Metodológica* . Obtenido de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles->

Revista Iberoamericana de Educación. (2009). *Educación y Democracia*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie07a01.htm>

Santillana. (2008). Enseñanza. En *Diccionario de Ciencias de la Educación (2 vol.)*. Madrid: Santillana.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Barquisimeto . (2013). *Rol del Docente Evaluador*. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Rol-Del-Docente-Evaluador/190610.html>

Wikipedia . (18 de 01 de 2013). *Condicionamiento Clásico*. Obtenido de http://es..org/wiki/Condicionamiento_cl%C3%A1sico