



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA**

DIRECCION DE POSTGRADOS

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**TEMA: “LA METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN AL
DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO
ACADÉMICO DE LOS CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR
MILITAR “ELOY ALFARO”, PROPUESTA ALTERNATIVA”.**

AUTORES:

**GRAB. HEGEL PEÑAHERRERA ZAVALA
MAYOR DE E DIEGO M. GARCIA LOZADA**

DIRECTOR: MSC. NANCY TAPIA

SANGOLQUÍ - 2015



DIRECCIÓN DE POSTGRADOS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, "LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR "ELOY ALFARO, PROPUESTA ALTERNATIVA" realizado por el señor DIEGO GARCÍA LOZADA, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto me permito acreditarlo y autorizar al señor DIEGO GARCÍA LOZADA para que lo sustente públicamente.

Sangolqui, 10 de noviembre del 2015

DRA. NANCY TAPIA

DIRECTORA



DIRECCIÓN DE POSTGRADOS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, DIEGO GARCÍA LOZADA, con cédula de identidad N° 1802758068 declaro que este trabajo de titulación "LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR "ELOY ALFARO, PROPUESTA ALTERNATIVA" ha sido desarrollado considerando todos los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándolos en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolqui, 10 de noviembre del 2015



DIEGO GARCÍA LOZADA
CC 1802758068



DIRECCIÓN DE POSTGRADOS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

AUTORIZACIÓN

Yo, DIEGO GARCÍA LOZADA, autorizo a la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca virtual de la institución el presente trabajo de titulación "LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR ELOY ALFARO, PROPUESTA ALTERNATIVA" cuyo contenido, ideas y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolqui, 10 de noviembre del 2015



DIEGO GARCÍA LOZADA

CC 1802758068

DEDICATORIA

A mis queridas hijas Arianna Francesca y Danna Celeste el más claro ejemplo de que los milagros a través de la bondad del todo poderoso existen.

Ahora y por siempre a mi madre fuente eterna de amor, inspiración, ejemplo y templanza.

MAYOR DIEGO M. GARCÍA LOZADA

DEDICATORIA

A mi querida esposa Ma. Sol, mi compañera de vida, cuya bondad de corazón y nobleza de alma me ha dado la tranquilidad necesaria para dedicarme por entero a mi profesión.

A mi amado hijo Francisco, que con su forma de ser y actuar me ha demostrado ser una fuente inagotable de motivación, iniciativa y esfuerzo.

A mi amada hija Ma. Sol, cuya presencia me ilumina y llena mi alma de paz y tranquilidad.

GRAB. HEGEL PEÑAHERRERA ZAVALA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todas las bendiciones y favores recibidos.

A mis padres por constituir un verdadero símbolo y ejemplo de motivación y esfuerzo habiendome entregado una formación personal basada en la ética y sus valores.

A la Institución que me abrió sus puertas, a la cual debo mi formación y realización profesional.

A la Msc. Nancy Tapia, directora de este trabajo quien con gran calidad humana y profesional supo guiarme con empeño, sabiduría y paciencia hacia la feliz culminación del mismo.

MAYOR DE E. DIEGO M. GARCÍA LOZADA

AGRADECIMIENTO

A la institución a la que me debo, y que me ha dado la oportunidad de ilustrarme en ámbitos complementarios que me han permitido desenvolverse de mejor manera en mis funciones desempeñadas.

A los docentes del programa de Maestría en Docencia Universitaria, por su entrega incondicional y muestra de gran profesionalismo en el ejercicio de la docencia.

A la Msc. Nancy Tapia, por su invaluable aporte en la ejecución de este trabajo de investigación, sin el cual, no hubiésemos tenido los resultados alcanzados.

GRAB. HEGEL PEÑAHERRERA ZAVALA

ÍNDICE DE CONTENIDO

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD _____	iii
AUTORIZACIÓN _____	iv
DEDICATORIA _____	v
DEDICATORIA _____	vi
AGRADECIMIENTO _____	vii
AGRADECIMIENTO _____	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO _____	ix
ÍNDICE DE TABLAS _____	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS _____	xvi
RESUMEN xvii	
ABSTRACT xviii	
INTRODUCCIÓN _____	xix
CAPÍTULO I 1	
MARCO CONTEXTUAL _____	1
1.1. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN _____	1
1.2. UBICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA _____	2
1.3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA _____	4
1.4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA _____	4
1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA _____	5
1.6. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA _____	6
1.7. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN _____	6
1.7.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL _____	6
1.7.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL _____	6
1.7.3 DELIMITACIÓN DE LAS UNIDADES DE OBSERVACIÓN _____	7
1.8. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA _____	7
1.9. OBJETIVOS _____	8
1.9.1 OBJETIVO GENERAL _____	8
1.9.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS _____	8
1.10. HIPÓTESIS _____	9

CAPÍTULO 2	10
MARCO TEÓRICO	10
2. EVALUACIÓN AL DOCENTE	10
2.1. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE	10
2.1.1 EVALUACIÓN DOCENTE	10
2.1.2 DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE.	11
2.1.3 PARADIGMAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	12
2.1.4 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	13
2.1.5 FUNCIONES DE LA EVALUACION DOCENTE	15
2.1.6 IMPORTANCIA DE LA EVALUACION DOCENTE EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.	17
2.1.7 MODELOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.	18
2.1.8 ASPECTOS A EVALUAR EN LA PRÁCTICA DOCENTE.	20
2.1.9 FUENTES PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE.	22
2.1.10 EVALUACION POR COMPETENCIAS.	26
2.2. RENDIMIENTO ACADÉMICO.	28
2.3. LA EVALUACIÓN EDUCATIVA.	30
2.3.1 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA	32
2.3.2 ÁMBITOS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA	33
2.3.3 TIPOS DE EVALUACIÓN	33
2.4. DECISIÓN METODOLÓGICA A TOMAR	36
CAPÍTULO 3	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.	38
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	39
3.2.1 POBLACIÓN	39
3.2.2 MUESTRA	40

3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.4.	DETERMINACION DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.	42
3.4.1	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	43
3.5.	RECOLECCIÓN, PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E	
	INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	45
3.5.1	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	45
3.5.2	RECOLECCIÓN, PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E	
	INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.	45
3.5.2.1.1	CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS A	
	AUTORIDADES	48
3.5.3	VERIFICACIÓN CUALITATIVA DE HIPÓTESIS	70
3.5.4	VERIFICACIÓN CUANTITATIVA DE HIPÓTESIS	74
CAPÍTULO 4 80		
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
4.1.	CONCLUSIÓN GENERAL.	80
4.1.1	CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.	80
4.2.	RECOMENDACIONES.	81
4.2.1	RECOMENDACIÓN GENERAL	82
CAPÍTULO V 83		
5.	PROPUESTA ALTERNATIVA, PARA LA EVALUACIÓN POR	
	COMPETENCIAS AL DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR	
	“ELOY ALFARO”	83
5.1.	INTRODUCCIÓN.	83
5.2.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	84
5.2.1	OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA	84
5.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA PROPUESTA	84
5.3.	MARCO LEGAL.	85
5.4.	PERFIL DEL DOCENTE DE LA ESMIL	87
5.4.1	COMPETENCIAS DEL PERFIL DEL DOCENTE	87
5.4.2	ÁMBITOS DEL PERFIL DEL DOCENTE	88

5.5.	JUSTIFICACIÓN.	84
5.6.	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.	92
5.6.1	TIPOS DE EVALUACIÓN A APLICARSE	93
5.6.2	PARTICIPANTES EN LA EVALUACIÓN DOCENTE	94
5.6.3	ÉSCALA DE EVALUACIÓN	95
5.6.4	DECISIONES A TOMAR	97
5.6.5	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.	99
5.7.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	110
5.8.	PRESUPUESTO.	111
5.9.	EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.	111
5.9.1	FORMATO DE INFORME DE EVALUACIÓN	112
	BIBLIOGRAFÍA.	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población objeto de la investigación.	40
Tabla 2 Operacionalización de las variables	44
Tabla 3 Autoridades de la ESMIL que fueron entrevistadas	46
Tabla 4 Estadística de los alumnos encuestados de la carrera de ciencias militares de la ESPE. (ESMIL)	51
Tabla 5 Escala tipo Likert para la encuesta a estudiantes	52
Tabla 6 Tabulación de respuestas de la encuesta a estudiantes:.....	52
Tabla 7 Tabla de ponderación de Likert.....	53
Tabla 8 Tabulación de respuestas de las preguntas 2.3 y 3.3 de la encuesta a los estudiantes:	53
Tabla 9 Tabla de ponderación de likert, preguntas 2.3 y 3.3	53
Tabla 10 Gravedad de cada ítem propuesto	54
Tabla 11 Ítems con gravedad de la encuesta a estudiantes	55
Tabla 12 Sugerencias de los estudiantes para el mejoramiento de la evaluación docente	56
Tabla 13 Título académico profesional que poseen los docentes	62
Tabla 14 Experiencia docente	62

Tabla 15	
Publicaciones realizadas.....	62
Tabla 16	
Cursos de actualización o especialización:	63
Tabla 17	
Escala tipo Likert para la encuesta a docentes	63
Tabla 18	
Tabulación de respuestas de la encuesta a los docentes:	64
Tabla 19	
Tabla de ponderación de Likert.....	64
Tabla 20	
Tabulación de respuestas de las preguntas 1.5, 2.4, 2.5, 2.6 y 3.9 de la encuesta a los docentes:	65
Tabla 21	
Tabla de ponderación de Likert, preguntas 1.5, 2.4, 2.5, 2.6 y 3.9 de la encuesta a los docentes:	65
Tabla 22	
Gravedad de cada ítem propuesto.	66
Tabla 23	
Ítems con gravedad de la encuesta a docentes.	67
Tabla 24	
Puntos críticos en proceso de enseñanza aprendizaje según los docentes relacionados con su proceso de evaluación.	67
Tabla 25	
Sugerencias de los docentes para el mejoramiento de su proceso de evaluación.	68
Tabla 26	
Decisión sobre la hipótesis de trabajo según la encuesta hecha a los estudiantes.	70
Tabla 27	
Decisión sobre la hipótesis de trabajo según la encuesta hecha a los docentes.	71
Tabla 28	
Totales de las decisiones sobre la hipótesis de trabajo.....	74

Tabla 29	
Evaluación a los docentes y notas alcanzadas por los cadetes en esas mismas materias.	75
Tabla 30	
Escala de evaluación	95
Tabla 31	
Ponderación de porcentajes	96
Tabla 32	
Evaluación final: cualitativa y cuantitativa	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Carácter desarrollador de la evaluación docente	17
Figura 2	
Preguntas con sus porcentajes de gravedad de la encuesta a los estudiantes	56
Figura 3	
Preguntas con sus porcentajes de gravedad de la encuesta a los docentes	67
Figura 4	
Fórmula del coeficiente de correlación	78

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se centra en el proceso de evaluación al docente que se lleva a cabo en la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”, se realizó una investigación cualitativa en base a observaciones, entrevistas y encuestas realizadas en todos los estratos en que se dividió a la población de estudio y una investigación cuantitativa sobre los resultados alcanzados en la evaluación docente durante el período de investigación, evidenciándose una incongruencia entre los resultados obtenidos en la evaluación cualitativa con la cuantitativa. También se correlacionó estos resultados con el rendimiento académico de los Cadetes, determinando una interdependencia entre estas dos variables. Ante esta deficiencia se propone implementar nuevos tipos e instrumentos de evaluación docente que circunscriban las competencias pedagógicas, personales, técnicas e institucionales que exige la ESMIL “Eloy Alfaro”, estas competencias deberán ser evaluadas por los mismos actores: estudiantes, directivos y docentes, pero cada uno desde el campo de acción desde el cual podrá efectivamente cuantificar objetivamente el desempeño profesional del docente. Se propone también la escala y ponderación de resultados obtenidos así como un sencillo formato de informe de evaluación del cual se podrá extraer fácilmente únicamente la información que se necesita. La incidencia positiva de esta investigación estará dada por la utilidad que se le dé precisamente al análisis y a las recomendaciones que de la sección de evaluación de la ESMIL se den en base a la información generada en la evaluación al docente.

PALABRAS CLAVES:

- **RENDIMIENTO ACADÉMICO**
- **EVALUACIÓN DOCENTE**
- **TIPOS DE EVALUACIÓN**
- **COMPETENCIAS**
- **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

ABSTRACT

This research focuses on the teacher evaluation process that takes place at the Military College "ELOY ALFARO" a qualitative research was conducted based on observations, interviews and surveys conducted in all segments in which He divided the study population and quantitative research on the results achieved in teacher evaluation during the investigation period, demonstrating a discrepancy between the results of the qualitative evaluation with quantitative. These results were also correlated with academic performance of Cadets, determining an interdependence between these two variables. Given this deficiency intends to implement new types of teaching and assessment instruments that they limit the teaching skills, personal, technical and institutional demands ESMIL "Eloy Alfaro", these skills should be evaluated by the same actors: students, managers and teachers, but each from the scope from which you can actually quantify objectively the professional performance of teachers. Weight scale and results as well as a simple evaluation report format which can be easily removed only the information needed is also proposed. The positive impact of this research will be given by the utility to be given precisely to the analysis and recommendations of the evaluation section of the ESMIL are given based on the information generated in evaluating teachers.

KEYWORDS:

- **ACADEMIC PERFORMANCE**
- **TEACHER EVALUATION**
- **TYPES OF EVALUATION**
- **SKILLS**
- **EVALUATION INSTRUMENTS**

INTRODUCCIÓN

El alto compromiso de la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" con la sociedad ecuatoriana requiere de que todos sus procesos copartícipes de la formación de los oficiales del Ejército cuenten con un alto grado de eficiencia y que permitan la fácil obtención de la información generada en los mismos y sobre la efectividad de la educación que se imparte en la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro".

Dentro de este marco, la evaluación del desempeño docente tanto de militares y civiles constituye un proceso vital para el logro de la excelencia académica. La presencia de una institución militar de formación de oficiales de la Fuerza Terrestre demanda de una educación altamente competente en las Ciencias Militares, dedicada al servicio, comprometida con sus alumnos y con la consecución de sus objetivos, dispuesta a fortalecerse continuamente en sus procesos de enseñanza.

Sin embargo, en el desarrollo diario de la docencia, sobrevienen problemas, ocasionados por diversas causas, ligados a su profesión, que por ser de ocurrencia permanente o común, no se destaca su importancia, razón por la cual no son tomados en cuenta ni tratados con la seriedad que reclaman.

Uno de estos problemas es la evaluación docente que se desarrolla en la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" en donde se la considera más bien un proceso administrativo antes que académico, la misma que tiene doble orientación, por un lado; verificar el desempeño del docente dentro del aula, y por otro evaluar el rendimiento académico de los estudiantes en función del desempeño logrado por los primeros.

Aparentemente aquí no existe ningún problema, puesto que cada uno cumple con los procesos asignados, dentro de la institución más aún si esta es militar como es el caso de la presente investigación. Descubrir la incidencia entre un proceso administrativo y un académico de los alumnos de la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro", es un reto puesto que un rendimiento académico que no esté conforme a los estándares deseados, puede ser consecuencia de una serie de factores causales que

derivan de estructuras más amplias y complejas, vinculadas a las condiciones familiares, socioeconómicas, culturales y políticas que afectan a los alumnos, así como de estructuras más específicas como la institución, su administración, los docentes y los estudiantes y su interrelación dentro del aula.

Frente a la diversidad de problemas educativos que afectan al sistema educativo en general y al de la ESMIL en particular, cuyo receptor directo es el alumno, la actitud de los maestros puede tomar una variedad de matices, con respecto a la “común” evaluación estudiantil a la que han sido sometidos, ya que si la evaluación de su desempeño depende de los alumnos, esto puede derivar en actitudes de: “dejar de hacer, dejar pasar”; tratar esta situación en forma superficial; o bien, sensibilizarse ante la problemática y tratar de buscarle solución al menos como problema que necesita una respuesta; es un propósito de esta investigación.

Es por esta razón, que el presente trabajo busca identificar los problemas en la evaluación docente que se desarrolla en la ESMIL, e identificar la incidencia o no de esta evaluación en rendimiento académico de los alumnos.

Las fuentes de información para esta investigación están fundamentadas en la observación directa de los hechos y fenómenos educativos, una amplia consulta bibliográfica, la opinión autorizada de los directivos del instituto y de una muestra importante de los docentes de la ESMIL, una muestra de alumnos y en estadísticas generadas al finalizar cada año por el departamento de administración académica del instituto.

De la información recabada se propone implementar un sistema de evaluación con nuevas fuentes y nuevos instrumentos de evaluación que apuntan a calificar las competencias que los docentes deben tener para un óptimo desenvolvimiento dentro del aula de clases.

CAPÍTULO I

TEMA DE INVESTIGACIÓN: “LA METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN AL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”, PROPUESTA ALTERNATIVA”.

MARCO CONTEXTUAL

1.1. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

La educación es una función social que desarrollan los docentes, y como tal, deben estar sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. “Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes (Valdés, 2000).

Tomando en cuenta este acertado análisis, es necesario que en la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO” se investigue como se está llevando a cabo la evaluación al docente y de ser el caso se propongan planes o propuestas de mejora, con los que se permita valorar el desempeño profesional de sus docentes con objetividad, profundidad e imparcialidad, para que estos resultados puedan utilizarse para: impulsar la realización profesional del docente, mejorar el rendimiento académico y tomar decisiones administrativas adecuadas evitando celos profesionales, miedos y rechazo expreso del profesorado a ser evaluado debido a la ligereza con que se pueda estar llevando a cabo este procedimiento y sus posibles consecuencias.

En tal virtud, la presente investigación tiene por objeto analizar el actual proceso de evaluación que se lleva en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” y su incidencia en el rendimiento académico de sus alumnos y sobre la base de estos resultados, presentar una propuesta alternativa para la evaluación al docente.

De esta manera, se estará permitiendo que la evaluación, en sí misma, sea una opción de reflexión y de mejora continua de la realidad, pero su oportunidad y 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 mejoramiento de aquellos aspectos que lo requieran, para hacer de este proceso un mejoramiento personal y profesional.

1.2. UBICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La evaluación docente desde ningún punto de vista puede verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los docentes, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para que le permita desenvolverse de mejor manera dentro del aula, provocando y despertando en los estudiantes interés, conocimientos y aprendizajes significativos de la asignatura impartida.

La ESMIL, está muy consciente de que la evaluación del desempeño del docente es un proceso delicado, por las inquietudes y efectos secundarios que puede ocasionar, incluidos problemas éticos provenientes de las fuentes que participan en el proceso.

Por regla general no nos gusta ser evaluados, igual sucede con los docentes y solamente una situación mal informada o apresurada puede disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas provocando una serie de protestas o resistencia activa, con su indeseada reacción en el aula, con los alumnos.

Esta situación, puede ocasionar efectos secundarios y puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para su rendimiento académico en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de

forma tal, que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello supone.

Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externalista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad, desembocando en un dilema de carácter ético difícil de resolver:

Por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber; o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en las aulas (Valdés, 2000).

Consideramos que una solución a este dilema está en reconocer el proceso de enseñanza – aprendizaje como responsabilidad común de profesores, directivos y alumnos que han de potenciar, más que relaciones jerárquicas y/o transmisoras – receptoras del saber, verdaderas comunidades de aprendizaje mutuo. Situándoles a los resultados de la evaluación docente en conocimiento de toda la institución y dentro del aula, donde las responsabilidades y actuaciones son, inevitablemente coparticipadas y de dominio público.

Esta investigación se desarrolla en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”; que tiene como característica, ser la única Institución de formación superior, que gradúa oficiales del Ejército Ecuatoriano en el grado de Subtenientes de la República luego de 4 años de una formación integral; como tal, es el centro educativo más importante, dentro del sistema educativo de la Fuerza Terrestre, ya que además de entregar cada año nobeles oficiales al ejército, aportando así con un contingente positivo en la sociedad ecuatoriana.

1.3. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

La evaluación al docente en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”, es un proceso que por lo general no es tomado con la seriedad e importancia que tiene, puesto que se da especial atención a la gran mayoría de procesos y sub procesos que tienen que ver con la generación del conocimiento en los alumnos, con la evaluación de los mismos y con el rendimiento académico pero poco se hace por la evaluación al docente.

En las normativas que rigen a los centros educativos de Fuerzas Armadas, está claramente descrito las responsabilidades que tienen estos centros de llevar a cabo los diferentes tipos de evaluación docente, pero ya sea por falta de personal, de interés y hasta de conocimiento estos no se los lleva a cabo en su totalidad.

Según la Normativa de evaluación educativa, del modelo educativo por competencias de las Fuerzas Armadas, 2010, en la evaluación al docente deben intervenir los directivos, un grupo evaluador y los estudiantes; pero en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” solo se lleva a cabo la evaluación docente por parte de los Directivos y de los Estudiantes, esto origina un vacío tanto en la evaluación del docente como en la información que de esta se obtiene, aduciendo para esta omisión la falta de tiempo y de personal.

Luego de este proceso de evaluación, (directivos y alumnos) se determinarán los resultados del mismo, se analizará esta información obtenida y su relación con el rendimiento académico de los alumnos, presentando al final una propuesta con el fin de mejorar el proceso de evaluación docente y de incidir en forma positiva en su rendimiento académico.

1.4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El proceso de evaluación al docente, descrito como está en la normativa, es responsabilidad del departamento de evaluación educativa con la participación de los departamentos de planificación e investigación educativa, que mediante el desarrollo

de un Plan de Evaluación del Desempeño Profesional del Docente, se debería llevar a cabo este proceso con la participación de: Directivos, Supervisores y Alumnos.

Lamentablemente este proceso no se lo está cumpliendo a cabalidad. La evaluación docente debería tener la misma importancia que se le da al rendimiento académico de los alumnos, ya que este rendimiento depende en gran parte del desempeño profesional de los docentes, es por esto que en la evaluación docente deben estar involucrados y convencidos de la importancia que este proceso, todos los actores que intervienen en esta evaluación: directivos, personal administrativo (especialista en pedagogía), docentes y alumnos.

1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La formación integral que se imparte en la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO” a sus alumnos tiene una duración de 4 años, luego de los cuales, este alumno al que se lo reconoce con la grado militar de CADETE, obtiene los despachos como Subteniente de la República, esta formación ha sido por años considerada como una de las mejores de Sur América, sin embargo es conocido que la educación no ha sido extraña a los avances y al desarrollo que han sufrido todos los campos en los que se desarrollan las actividades sociales, estos cambios han incidido tanto en la planificación y en la ejecución de sus diseños curriculares, así como en los regímenes académicos y por supuesto no debían ser ajenos a estos cambios la evaluación, tanto del estudiante como del docente.

En Fuerzas Armadas la encargada de regular todos los procesos de formación y perfeccionamiento es la DIRECCIÓN DE DOCTRINA Y EDUCACIÓN MILITAR CONJUNTA, mientras que en la Fuerza Terrestre todos estos procesos son regulados por el CEDE (Comando de Educación y Doctrina del Ejército), entidad creada con la idea de dirigir, orientar y regular los procesos de enseñanza dentro de los Institutos y Escuelas del Ejército, con la finalidad de desarrollar las diferentes competencias tanto en docentes como en los alumnos, según los niveles de formación, perfeccionamiento y especialización.

Dentro de los documentos propuestos para alcanzar este fin se destaca la “NORMATIVA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA”, propuesta en el Modelo Educativo de las FF.AA. Este documento está diseñado para regular los procedimientos y técnicas de evaluación por competencias tanto de estudiantes como de docentes.

Con este estudio, se pretende investigar la eficiencia y eficacia del sistema de evaluación al docente, aplicada tanto a instructores como al cuerpo de docentes de las materias complementarias de la ESMIL, sistema de evaluación que de sí, es delicada y compleja, y la que ha sufrido cambios metodológicos, formales y filosóficos, a lo largo de la historia de la educación en general y de la Escuela Militar en particular.

1.6. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la metodología de evaluación al docente, en el rendimiento académico de los alumnos de la ESMIL “Eloy Alfaro”?

1.7. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se desarrolló con los alumnos de Cuarto, Tercer, Segundo y Primer Curso Militar de la ESMIL “Eloy Alfaro” del año lectivo 2010 – 2011, los resultados de la evaluación docente y del rendimiento académico de los alumnos en ese mismo período académico, durante los meses de Mayo, Junio y Julio del año 2010.

1.7.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se realizará en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”

Provincia: Pichincha

Parroquia: Parcayacu

Cantón: Quito

Dirección: Av. Manuel Córdova Galarza s/n.

Teléfono: 2 492687

Zona: Nor-occidente.

1.7.3 DELIMITACIÓN DE LAS UNIDADES DE OBSERVACIÓN

ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”

AUTORIDADES:

Sub- Director

Jefe del Departamento de Planificación

Jefe de la Sección Evaluación

DOCENTES:

Personal Docente: 23 Docentes e Instructores

ALUMNOS:

Alumnos del Cuarto, Tercero y Segundo Curso Militar.

1.8. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Mediante la realización de esta investigación, se pretende determinar los diferentes aspectos concernientes a la formación que se imparte en este instituto de educación superior, relacionada con la metodología de la evaluación al docente, sus técnicas, los instrumentos, la escala de valoración y el objeto de la evaluación con el fin de que la ESMIL pueda aprovechar este procedimiento y sus resultados, a fin de implementar planes de mejora para la consecución de sus objetivos académicos.

Se busca establecer vínculos o relaciones directas o indirectas entre la evaluación al docente y el rendimiento académico de los alumnos verificando si existe interdependencia entre estas dos variables que se generan en este proceso, ya que se investigara los resultados cuantitativos obtenidos tanto de quienes evalúan generalmente a un superior jerárquico o de quienes deben asumir su evaluación como

un instrumento de retroalimentación y mejora continua y no como una razón de cierta represalia.

Al diagnosticar el nivel de incidencia de las evaluaciones a los docentes de la ESMIL del período académico 2010 – 2011, se podrá tener una información real de los efectos que este tipo de evaluación tiene tanto en los alumnos y en su rendimiento académico; como en el cuerpo docente, especialmente en su retroalimentación al impartir tal o cual asignatura.

1.9. OBJETIVOS

1.9.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la incidencia de la metodología utilizada en la evaluación al docente, en el rendimiento académico de los Cadetes de la ESMIL “Eloy Alfaro”.

1.9.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la eficacia de la evaluación a los docentes vigente en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”.
- Identificar el rendimiento académico de los cadetes a partir de la implementación de la normativa vigente en el período 2010 -2011.
- Determinar la relación existente entre la metodología de evaluación al docente y el rendimiento académico de los cadetes, mediante un estudio estadístico correlacional entre las variables cuantitativas.
- Diseñar una propuesta alternativa, de instrumentos de evaluación al docente, sobre la base de la normativa existente para la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”.

1.10. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS DE TRABAJO:

La Metodología de Evaluación al docente incide de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”

HIPÓTESIS NULA:

La Metodología de Evaluación al docente no incide de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2. EVALUACIÓN AL DOCENTE

2.1. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE

2.1.1 EVALUACIÓN DOCENTE

La concepción de la evaluación del desempeño profesional del docente, tiene como sustento el enfoque de “evaluación como desarrollo profesional” que consiste en el proceso mediante el cual el docente alcanza altos niveles de competencia y amplía su comprensión de sí mismo como profesional de la educación, de sus funciones docentes, del entorno en que ejerce su práctica y de su propia carrera como elementos para alcanzar la excelencia profesional.

La evaluación del personal docente tiene dos vertientes. Por un lado, está la evaluación formativa que, como indica su nombre, persigue el desarrollo continuo del personal que se evalúa, con el fin de ayudarlo a progresar profesionalmente, facilitarle tanto a maximizar sus fortalezas como reducir sus debilidades, y apoyarle en su esfuerzo por consolidar su carrera dentro de la Institución. La segunda vertiente, llamada sumativa, se refiere a la evaluación que realiza la Institución para identificar a las personas mejor calificadas que deben ser retenidas y a aquéllas cuya labor de excelencia debe reconocerse mediante ascensos de rango y el otorgamiento de permanencias. Esta es la evaluación que culmina con las decisiones administrativas sobre la relación contractual entre el/la empleado/a y la Institución.

Aunque son conceptualmente distintas, estos dos tipos de evaluación pueden confundirse fácilmente, afectando la efectividad de la evaluación formativa y reduciéndose el proceso de evaluación a uno de índole exclusivamente sumativa. Para lograr ambos propósitos evaluativos, se debe reconocer la relación íntima entre uno y otro tipo de evaluación, pero se deben separar claramente los procesos formativos de los sumativos para que no se confundan, asignándoseles a funcionarios y a comités distintos.

Toda evaluación efectiva y justa requiere que se aclare lo siguiente:

- Los diversos criterios de evaluación que habrán de emplearse como marco de referencia, es decir, como estándar para calificar la ejecución de las funciones encomendadas al personal evaluado.
- Las fuentes de información que permitan evidenciar el cumplimiento con los criterios de evaluación.
- Las funciones de los diversos funcionarios y organismos encargados de la evaluación.
- Plenas garantías procesales que, entre otras, incluyan el más completo conocimiento por la persona evaluada de los criterios e información considerados en su evaluación, además de suficiente oportunidad para proveer cualquier información que considere pertinente (Universidad Interamericana de Puerto Rico, 1998).

2.1.2 DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE.

La definición de evaluación nos dice que es la valoración de los conocimientos, actitudes, aptitudes y rendimiento, en este caso del docente. Desde este punto de vista debemos considerarla como una herramienta indispensable que retroalimenta el proceso educativo, sin embargo la realidad es otra, donde el docente se queja de la falta de objetividad de ésta. Debemos recordar que normalmente sólo se toma en cuenta el punto de vista de los alumnos y es necesario para que este proceso sea lo más efectivo posible, añadir la evaluación de pares académicos, del jefe inmediato, además de la auto-evaluación.

Otro punto importante a considerar son los indicadores a evaluar, una de las recomendaciones que debemos de tomar en cuenta es qué acciones y actitudes están favoreciendo, por parte docente, el aprendizaje (Cabrera & Ayala, 2010)

Esta definición de la evaluación al docente, topa ciertos factores importantes, como el que se le evalúe al docente en su ejercicio profesional como tal, muchas veces tenemos como docentes a profesionales de varias ramas del conocimiento pero con muy poca o nula formación pedagógica.

Por otro lado se debe tomar muy en cuenta, que uno de los factores que se debe tomar en cuenta en la práctica docente es la filosofía de la institución a la cual se pertenece, siendo este factor en nuestro caso de estudio un factor determinante debido a la naturaleza y objetivos de carácter nacional que persigue la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”.

2.1.3 PARADIGMAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Dentro de la evaluación al docente históricamente se han manejado 2 paradigmas cuya diferencia primordial radica en el objetivo que se busca con cada tipo de evaluación.

El primer paradigma está enfocado al “control” del docente, siendo este también llamado el enfoque tradicional, porque supone que esta evaluación lo que busca es resultados que ayuden a tomar decisiones, teniendo un carácter netamente sumativo ya que lo que se quiere es medir y controlar resultados, logros alcanzados y productos.

Con estos logros y/o resultados obtenidos se podrá establecer y mantener estándares de calidad que a la postre derivarán en la permanencia o no de un docente dentro de la institución educativa, como vemos este primer paradigma arroja resultados no profundos ya que estos son los que requieren los entes administrativos y/o directivos de un instituto.

El segundo paradigma se enfoca más al desarrollo profesional del docente, a su perfeccionamiento, a la mejora continua tanto de la persona como la del instituto educativo, cae por su propio peso que uno de los factores primordiales en este paradigma sea la búsqueda de la retroalimentación, ya que como resultado de esta evaluación, la institución educativa debe ofrecer cursos de capacitación continua a sus docentes evaluados.

Este enfoque de la evaluación docente a diferencia del primero, brinda una información mucho más completa y profunda ya que permite identificar, interpretar y comprender el actuar del docente en el aula, denotando los puntos débiles y sus posibles vías de solución, ésta por definición caería en la evaluación formativa, cuyo objetivo es señalar los aspectos que pueden y deben ser mejorados y las mejores opciones para hacerlo.

Este paradigma al tener un enfoque más participativo de los docentes, encierra una mayor participación y cooperación convirtiéndolo en un crítico más de su desempeño comprometiéndolo a mejorar su actividad dentro del aula.

Como corolario a estos dos paradigmas podemos indicar que en el tradicional, al docente se lo ve como un sujeto transmisor de conocimientos, mientras que en el de desarrollo permite un papel mucho más participativo en el desarrollo, cumplimiento y reformulación de sus evaluaciones así como en el compromiso de mejorar su desempeño.

Todas estas actividades de “control” o que sirven para su “desarrollo”, los docentes deben tomarlas como una contribución a su experticia profesional, por lo que este debería sentir mayor confianza en sí mismo y en consecuencia ofrecer menos resistencia a las mismas.

Leyendo a otros autores podremos encontrar paradigmas con diferentes nombres pero con los mismos significados, como por ejemplo Cisneros y Cohernour en el 2008, identifican al paradigma positivista y al interpretivista. Siendo el positivista un símil del tradicional pero basado en las opiniones únicamente de los estudiantes y el interpretivista, en el que la evaluación debe ser lo suficientemente flexible para abordar a diferentes tipos de docentes cada uno con un estilo y orientación distinta.

2.1.4 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Todo proceso y/o actividad debe tener objetivos claros, medibles y alcanzables, partiendo de esta premisa, los objetivos de la evaluación al docente no pueden estar fuera de ésta, es por esto, que antes de plantear un modelo de evaluación al docente, se deben determinar los objetivos que se quiere lograr con esta actividad.

Muchos autores han dado su punto de vista de cuáles deberían ser los objetivos que se deberían cumplir con la evaluación docente, estos que siendo muy válidos, pueden llegar a ser también muy generales, ya que los objetivos que persiga una institución con la evaluación a sus docentes a más de estos objetivos teóricos deben

también tener objetivos particulares o específicos según la naturaleza del instituto educativo. Tal vez para varias instituciones de educación superior estos objetivos podrían ser los mismos, pero en la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”, se deberán formular objetivos específicos de acuerdo con la naturaleza del instituto y el grado de compromiso que deben tener sus docentes con este y sus profundos compromisos nacionales.

Unos objetivos generales y aplicables a cualquier institución educativa incluso de cualquier nivel serían los siguientes:

- Perfeccionar al profesorado
- Desarrollar una sana autocrítica entre el profesorado.
- Incrementar la participación de profesores y alumnos en el desarrollo de la evaluación.
- Analizar el comportamiento y conducta del profesor.
- Ayudar al profesor a una mejor adaptación a las innovaciones educativas y tecnológicas.

Otros autores describen con mayor claridad y especificidad objetivos del proceso de evaluación docente y la utilización de los datos obtenidos:

- a) Se intenta conseguir una utilidad efectiva del proceso como recurso de promoción y perfeccionamiento docente.
- b) Es un proceso que debe considerar la estimación del nivel de calidad de la enseñanza y de la institución.
- c) Permite investigar sobre el proceso enseñanza-aprendizaje.
- d) En el plano estrictamente docente, para determinar los comportamientos docentes que ayudan más que otros a conseguir los objetivos propuestos. (Tejedor, 2008)

Esto quiere decir, que la evaluación al docente podría cumplir con objetivos generales de la educación superior, cuando los resultados de este proceso estén

enfocados a la retroalimentación que derive en una capacitación continua de los profesores que persiga como desenlace final del proceso: la mejora en su desempeño.

Dentro de la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”, estos objetivos son plenamente aplicables, debiendo incluir algunos que estén en concordancia con la naturaleza del instituto, que como ya hemos puntualizado es el único de su clase en todo el territorio nacional. Es por esto que la evaluación al docente en este instituto de formación superior podría perseguir a más de los enfoques sumativos y formativos de ya vistos anteriormente, los siguientes:

- Concientizar al cuerpo docente de los altísimos objetivos institucionales que persigue el instituto.
- Comprometer al profesorado a una práctica constante y permanente de los principios y valores institucionales.
- Considerar al rendimiento académico de los alumnos como una clara demostración del desempeño profesional docente en el aula.
- Promover la práctica constante de valores humanos y sociales, viéndolos a estos como parte intrínseca de la profesión militar.
- Fomentar la sana competencia profesional entre pares.

2.1.5 FUNCIONES DE LA EVALUACION DOCENTE

Las funciones de la evaluación al docente deben estar encaminadas a abarcar todo el proceso mismo de evaluación, desde su inicio o introducción en la práctica docente de cualquier instituto en base a un diagnóstico inicial para mitigar imperfecciones adquiridas y asumidas como normales prevenir en un docencia, hasta llegar a una función desarrolladora en la que el docente ha llegado a una madurez profesional tal, en la que es él mismo el que se autoevalúa críticamente, dejando de temer a sus propios errores, comprendiendo lo que no sabe y saciando su necesidad de auto perfeccionamiento.

De acuerdo con *Héctor Valdés Veloz en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente en México en el año 2000*, este expresa que una buena evaluación docente debe cumplir las siguientes funciones:

- **FUNCIÓN DE DIAGNÓSTICO:** La evaluación docente debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.
- **FUNCIÓN INSTRUCTIVA:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **FUNCIÓN EDUCATIVA:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos de la institución educativa, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- **FUNCIÓN DESARROLLADORA:** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad. (Ver Figura 1)

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos (Valdés, 2000).

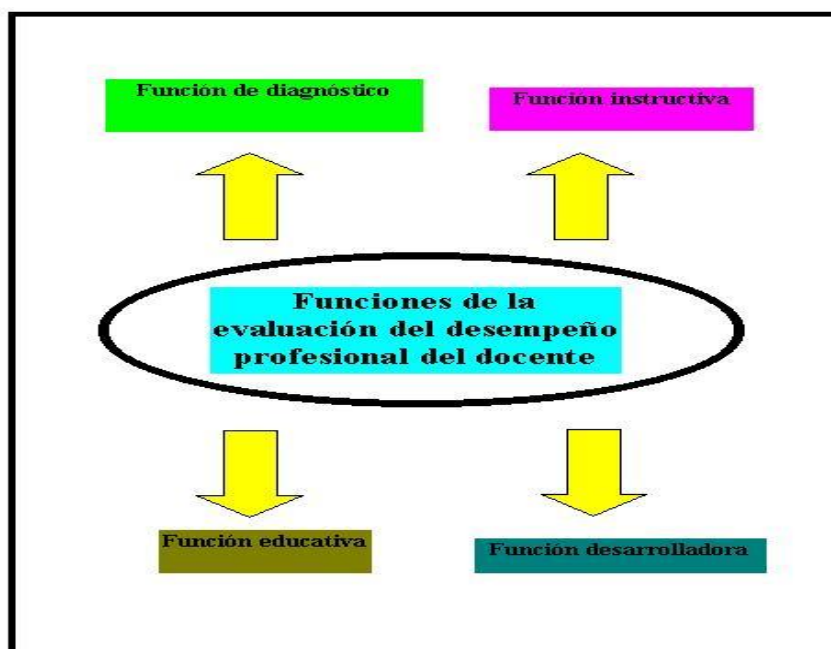


Figura 1: Carácter desarrollador de la evaluación docente
Fuente: (Valdés, 2000)

2.1.6 IMPORTANCIA DE LA EVALUACION DOCENTE EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.

El que el potencial de los seres humanos no tenga límites, es una afirmación que muchos años atrás se la ha dado como cierta, pero también es indiscutible que es el mismo ser humano el que se pone límites a sí mismo ya sea por su estructura cognitiva, experiencias vividas, por su gama de capacidades y hasta por falta de interés y/o motivación.

Cuando un individuo piensa que ha llegado a su realización cognitiva o profesional es poco probable que se sienta motivado a seguir buscando su superación personal. La evaluación al docente a más de ser un mero trámite administrativo, debe convertirse en ese estímulo que se necesita para que en el docente tenga lugar el reto o desafío para buscar su continuo crecimiento profesional. Este estímulo podría ser el criterio o juicio de valor hecho por un colega, un directivo o un alumno que llega a conocimiento del docente a través de su evaluación.

La importancia de la evaluación al docente dentro de una institución educativa, es o debe ser tanta como la que tiene la evaluación al aprendizaje y la evaluación al currículo, ya que de la evaluación al docente se obtendrán datos del desempeño profesional del docente como tal, de este desempeño depende la calidad de educación que está impartiendo a sus alumnos, de ésta calidad de educación depende el conocimiento que están adquiriendo o generando y por ende su rendimiento académico, como vemos todo forma una cadena de factores interdependientes, continuos y simultáneos.

Es aquí donde radica la importancia de la evaluación al docente, ya que al no ejecutarla correctamente, no se podrá obtener datos de confiables de este proceso, por lo tanto el resto de procesos de este engranaje, estará trabajando o ejecutándose bajo supuestos.

Para que la evaluación docente sea llevada a cabo con eficacia existen tres factores que deben ser incluidos en su diseño para que permita el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.) (Valdés, 2000).

2.1.7 MODELOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.

Para llevar a cabo la evaluación al docente, la institución debe adoptar uno o varios modelos, entendiendo como modelos de evaluación a las características y/o elementos que se toman en cuenta para valorar las ejecutorias de los docentes.

Se han marcado como los modelos más usados a los siguientes:

- Modelo centrado en el perfil del docente.
- Modelo centrado en los resultados obtenidos.
- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

- Modelo de la práctica reflexiva.

A continuación veremos las principales características de cada uno de estos modelos citados por Héctor Valdés Veloz. En el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente en México en el año 2000.

Modelo centrado en el perfil del maestro.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc.

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo.

Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.

Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que

obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza – aprendizaje (Valdés, 2000)

2.1.8 ASPECTOS A EVALUAR EN LA PRÁCTICA DOCENTE.

La principal dificultad que enfrenta la evaluación docente es la complejidad de evaluar a los que enseñan y a los que evalúan como parte de la enseñanza.

El que evaluar siempre ha sido uno de los principales conflictos en la evaluación docente, en estudios anteriores se evidencian algunos aspectos propuestos por los propios docentes a considerarse en su evaluación, tales factores son:

- Dominio de la asignatura.
- Organización de la clase.
- Método de trabajo.
- Estructuración de objetivos y contenidos.
- Claridad en la instrucción.
- Estrategias de instrucción.
- Cualidades de interacción y
- Evaluación del aprendizaje.

Así mismo, en artículo publicado en la revista electrónica de la universidad de Costa Rica, en el año 2005, Vargas y Calderón señalan que para ser un buen docente se requiere de las siguientes dimensiones, y por lo tanto son las que se deben evaluar:

1. Qué debe saber el profesor (conocimientos). Esta dimensión incluye el dominio de su campo de acción, los conocimientos del campo de la pedagogía y la didáctica y la normatividad institucional.
2. Qué debe saber hacer (métodos, tecnología, técnicas, competencias) que incluye la planificación de la enseñanza, el desarrollo de lecciones aplicando estrategias didácticas, el seguimiento y evaluación de los aprendizajes, la investigación y el cumplimiento de la normatividad institucional.
3. Cómo debe ser y comportarse (relaciones, habilidades sociales, actitudes, etc.) se refiere al respeto en el tratado del estudiantado, la apertura intelectual, no abusar del poder, que haya disposición de atender a los estudiantes, fuera y dentro del aula, la preocupación de facilitar el aprendizaje, entre otras. Esto es, la actitud de adaptar la propia enseñanza en las necesidades del estudiantado y la calidad del clima en que se desarrolla un curso.

En resumen, los aspectos específicos relacionados con cada una de las tres dimensiones anteriormente mencionadas son los siguientes:

¿Qué debe saber?

- Dominio de su campo de conocimiento
- Principios teóricos y epistemológicos de la educación
- Principios de planificación curricular: general y didáctica
- Los procesos de enseñanza y aprendizaje en el nivel universitario
- Estrategias didácticas para el aprendizaje en la universidad
- Evaluación de los aprendizajes a nivel universitario
- Normativa universitaria

¿Qué debe saber hacer?:

- Planificación de la enseñanza: organizar un curso, elaborar un programa de curso
- Uso del programa para orientar el curso y las lecciones
- Selección de materiales para el aprendizaje (lecturas, casos, prácticas, instrumentos)
- Estrategias didácticas para el aprendizaje
- Desarrollo de las lecciones
- Mediación pedagógica (entre sus estudiantes y el objeto por aprender)
- Diseño y elaboración de estrategias de evaluación de los aprendizajes
- Resultados de las evaluaciones
- Investigación en el aula para mejorar el aprendizaje por parte del estudiantado
- Participación en la comunidad científica local, nacional e internacional
- Cumplimiento de la normativa universitaria

¿Cómo debe ser?:

- Respeto y consideración hacia de los y las alumnas
- Respeto de la Libertad de pensamiento de los demás (estudiantes, colegas)
- Capaz de escuchar y de comunicarse
- Con disposición para aprender del estudiantado
- Compromiso con su tarea docente
- Apertura al cambio e innovación
- Responsable en el cumplimiento de los tiempos y horarios
- Consciente de la relación entre la UCR y la sociedad (Vargas & Calderón, 2005).

2.1.9 FUENTES PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE.

Entiendo como fuentes para la evaluación docente a la persona, grupo de personas, documento, actitud o actividad que revele la capacidad profesional del docente como tal, éstas son muchas y de diversa índole.

El seleccionar a las fuentes de evaluación docente, deberá estar fuertemente relacionado con los objetivos que esta evaluación persigue, ya que los resultados que se obtengan de esta evaluación dependerán de la visión con la cual fue llevada a cabo.

Dentro de las posibles y más usuales fuentes de la evaluación al docente tenemos las siguientes:

- **Los alumnos.**

Las opiniones de los alumnos generalmente son recogidas mediante cuestionarios o encuestas, este método es considerablemente usado por las instituciones educativas ya que estudios han revelado que son un método confiable, rápido y válido para medir algunos aspectos del desempeño docente, debiendo tomar en cuenta que no es un instrumento integral de este tipo de evaluación.

Dependiendo del grado de madurez con que los alumnos ejecuten esta evaluación, los resultados podrán alejarse de la subjetividad ya que generalmente los profesores que obtienen las más altas calificaciones en estos cuestionarios o encuestas, son los que otorgan mejores notas, exigen menos tareas y con los que los alumnos tienen menos problemas durante el desarrollo de la asignatura, módulo o curso, para aumentar la ecuanimidad de los resultados obtenidos de esta fuente de evaluación docente, debemos estructurar instrumentos de evaluación que contengan preguntas enfocadas a las competencias del docente, con preguntas cerradas reduzcan al mínimo la discrecionalidad del alumno y claro deben ser aplicados antes de la evaluación final de la asignatura, módulo o curso.

- **Autoridades Académicas.**

Esta fuente para la evaluación docente, es muy importante ya que aporta una visión institucional, misma que generalmente no es abordada por los estudiantes ni colegas, aportando de gran manera a que la evaluación docente tome el carácter de integral.

En nuestro caso de investigación esta fuente es una de las más importantes ya que son las autoridades las que deben velar por que los principios y valores institucionales no se desatiendan por parte de los docentes e instructores de la ESMIL.

La evaluación por parte de las autoridades siempre va a ser más complejo disminuir el rechazo o tensión entre las partes, ya que esta evaluación siempre será vista como un método de control hacia los docentes. A pesar de esta complejidad que presenta esta fuente de evaluación la información que genera es muy importante ya que aporta con datos que generalmente no toman en cuenta los alumnos.

- **Los mismos docentes evaluados.**

La autoevaluación “es un proceso en el que los docentes formulas opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el fin de mejorarse a sí mismo”; esta definición es efectiva dependiendo de la madures profesional con que se la asuma, ya que es una verdadera crítica que el docente hace sobre su propio desempeño como tal.

La subjetividad de esta fuente de información a más de la madurez profesional con la que se la asuma, podría estar afectada por otros factores como el momento en la que se la ejecuta ya que no serpia aconsejable hacerla en un período de ascensos o promociones dentro de las instituciones.

Una autoevaluación responsable arroja información de mucha utilidad para la institución, ya que será el reflejo del sentir de los docentes con respecto a su propio desempeño dentro de una organización a la cual pertenecen. La importancia de que el docente evalúe su propio trabajo sirve para:

- Hacer posible el perfeccionamiento del ejercicio docente.
- Conocer la relación de su enseñanza con el aprendizaje de sus alumnos.
- Aportar con datos y reflexiones que contribuyan con la evaluación de la institución educativa.

Una parte importante de esta fuente de información es que en la autoevaluación se incluya un espacio para que el docente exprese las inquietudes en cuanto a lo que se planteó, lo que pudo realizar, los aprendizajes de los alumnos, el rendimiento

académico de los alumnos y los cambios que este propondría para lograr mejores resultados.

- **El portafolio.**

El portafolio es o se refiere a todos los documentos que el docente elabora y utiliza para la planificación y ejecución de su docencia en cada una de las asignaturas que imparte. La elaboración de este expediente implica una cultura de auto programación, investigación y organización de materiales, ayudas, métodos y experiencias por parte del docente.

Es recomendable que esta fuente de información sea analizada por expertos en docencia y en la materia o en el campo del conocimiento que se está impartiendo, ya que estos podrán entregar una información certificada, calificada y rápida sobre la validez y calidad de los documentos analizados.

- **Por pares o colegas.**

Para que una evaluación al docente sea considerada integral, debe tener la participación de sus pares y/o colegas, por lo general esta evaluación se la lleva a cabo por medio de visitas al salón de clase y la observación directa de la práctica docente y el medio con el que se levanta la información es un formato pres establecido para el efecto, formato que de ante mano debe ser generado, socializado, conocido y hasta aprobado por parte de los mismos docentes, todo esto para evitar o disminuir al máximo la natural resistencia a la evaluación.

Una parte importante de esta fuente de evaluación es que los resultados a obtenerse deben ser más cualitativos que cuantitativos, ya que se debe aprovechar la experiencia, el conocimiento y el mismo sentir de docente para identificar y valorar la calidad de la actuación como docente.

Esta fuente de evaluación implica varios condicionamientos, partiendo que de que los resultados obtenidos se basan en el juicio de los propios profesores sobre el desempeño de sus compañeros que también son expertos en el campo del

conocimiento, en la disciplina y en la docencia o enseñanza, lo que permitiría en términos ideales una evaluación objetiva y ecuánime.

Sin embargo uno de los temas más conflictivos en esta fuente de evaluación es la ética y la madurez profesional con la que se la realiza, ya que dependiendo del grado de madurez profesional con que se la ejecute, se obtendrán datos más o menos objetivos, siempre teniendo en cuenta que esta evaluación implica el involucramiento de los pares en el señalamiento y/o solución a posibles malas prácticas docentes. Es por esta razón que los instrumentos de observación deben estar en conocimiento y en consentimiento por todo el cuerpo docente, esto con el fin de promover una cultura de responsabilidad colectiva sobre la “la calidad de la enseñanza”.

2.1.10 EVALUACION POR COMPETENCIAS.

La evaluación por competencias a diferencia de la tradicional forma de evaluar, no es un conjunto de exámenes y/o pruebas que se aplican al final de una asignatura o modulo, debe ser considerada la base para que el instituto certifique o no las competencias que alcanzan sus egresados al culminar sus estudios, por lo tanto debe ser todo un proceso para reunir evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo con respecto al campo laboral u ocupacional en el que se desenvolverá.

En el caso de la ESMIL “Eloy Alfaro”, al ser la militar una profesión que si bien es cierto se basa como todas en teorías, en los primeros años es fundamental por el campo ocupacional de los Subtenientes el saber hacer, por lo que la certificación del instituto de las competencias alcanzadas tienen una responsabilidad social de relevante importancia.

La evaluación por competencias laborales, se podría definir como un proceso compuesto por los siguientes grandes pasos:

- Definición de los objetivos o metas a alcanzar.
- Recolección de evidencias.

-Comparación de las evidencias con los objetivos.

-Formación de un juicio (es competente o aun no es competente).

Puede observarse entonces que la evaluación no es una tarea puntual de un momento, como si ocurre con la evaluación tradicional, sino que es todo un proceso que implica definir con exactitud las competencias a evaluar con sus respectivas dimensiones, construir los indicadores para evaluar las competencias de forma integral con criterios académicos y profesionales, definir el tipo de evidencias que se deben de presentar para llevar a cabo la evaluación, establecer las estrategias e instrumentos con los cuales se llevara a cabo la evaluación , analizar la información con base en los indicadores, determinar fortalezas y aspectos a mejorar, retroalimentar de forma oportuna a los estudiantes y generar un espacio de reflexión en ellos tanto sobre el proceso como en torno a los resultados de la evaluación, con la posibilidad de cambiar los resultados de acuerdo con los argumentos que ellos mismos presenten.

De forma muy resumida podemos decir que la evaluación por competencias tiene las siguientes características:

- Es un proceso dinámico, multidimensional que realizan los diferentes agentes educativos implicados (docentes, estudiantes, institución y la propia sociedad).
- Tiene en cuenta tanto el proceso como los resultados del aprendizaje.
- Ofrece resultados de retroalimentación de manera cuantitativa como cualitativa.
- Tiene como horizonte servir al proyecto ético de vida (necesidades personales, fines, etc.) de los estudiantes.
- Reconoce las potencialidades, las inteligencias múltiples y las zonas de desarrollo próximo de cada estudiante. Y
- Se basa en criterios objetivos y evidencias consensuadas socialmente, reconociendo la dimensión subjetiva de todo proceso de evaluación (...) (Tobón, 2006, p.134).

2.2. RENDIMIENTO ACADÉMICO.

El rendimiento académico es una variable difícil de definir, una de las más comunes entre varios autores es que el rendimiento académico es multidimensional, dada la variedad de objetivos y logros que se quiere alcanzar en un determinado proceso de enseñanza – aprendizaje. Tomando en cuenta este concepto de rendimiento, el cual está íntimamente ligado al éxito o fracaso según la valorización o estandarización de los logros u objetivos a alcanzar, éste se ha visto irremediabilmente ligado a la certificación académica, es decir a las calificaciones.

En la ESMIL “Eloy Alfaro”, esta afirmación no está alejada de la realidad, ya que el rendimiento de un alumno, está estrictamente ligado al éxito o fracaso en cualquier actividad curricular, éxito o fracaso que se determina a través de la calificación que se registra por el desempeño en esta actividad a través de una evaluación.

En la presente investigación se determinará si este rendimiento académico, el cual está íntimamente ligado a las calificaciones que los alumnos obtienen de acuerdo a las evidencias que presenten de alcanzar o no tal o cual competencia tiene una influencia, ya sea positiva o negativa, o no en la evaluación al docente de este instituto.

No obstante hay que señalar que el rendimiento académico, en sentido estricto, se analiza en muy pocos estudios a nivel universitario, dándose más importancia en los mismos a otros criterios de medición. (Tejedor, 1998, p. 109).

Una vez revisado rápidamente el concepto de “Rendimiento Académico”, que en la presente investigación lo utilizaremos fundamentalmente en su estricta relación con las calificaciones obtenidas, por la naturaleza del instituto en el cual se lleva a cabo la investigación es imprescindible citar los factores que influyen en un alto o bajo rendimiento:

- “Aspectos individuales (sexo, edad, origen familiar y escolar)

- Aspectos estructurales de la oferta de la educación.
- Aspectos vivenciales de los alumnos.
- Aspectos coyunturales del mercado de trabajo.
- Aspectos institucionales del centro universitario” (Tejedor, 1998, p.110)

A estos factores comunes que influyen en el rendimiento académico, es necesario puntualizar los de más incidencia tienen en la particularidad del instituto objeto de esta investigación:

- Aspectos vivenciales de los alumnos.- Este factor podría ser el de mayor incidencia el rendimiento académico de los alumnos en la ESMIL, recordemos que es un instituto de orden cerrado, es decir un internado, con actividades programadas para las 24 horas del día, este solo hecho hace que los alumnos del instituto tengan que manejar un nivel de presión muy alto, el cual dependiendo de la fortaleza mental y física de cada uno tendrá una mayor o menor incidencia.
- El hecho de que el alumno este interno, hace que sus aspectos vivenciales sean muy diferentes a cualquier alumno de otro centro de educación superior, la simple ausencia de su entorno familiar, por ejemplo, podría derivar en una disminución en su rendimiento académico si el alumno siente o tiene la necesidad en mayor o menor grado de estar o compartir una determinada actividad familiar.
- Aspectos institucionales del centro universitario.- Al ser un centro de formación militar, Todas las actividades que se ejecutan siempre está presente en la mente de los alumnos la posible eliminación o separación del instituto si no se alcanzan a cumplir las evidencias de que las competencias establecidas para cada año son cumplidas, esta característica del instituto hace que los alumnos se comprometan o esfuercen por cumplir estas evidencias elevando su

rendimiento académico únicamente por cumplir esa exigencia, descuidando el objetivo de origen de esa competencia a alcanzar.

- En el instituto, todas las actividades tienen un carácter evaluativo, así este no sea por una nota a alcanzar para su promedio, siempre está presente la competencia entre los alumnos de quien puede o no puede ejecutar una actividad o destreza como el de ejecutar un simple ejercicio de gimnasia o la de cumplir con las exigencias para participar en una parada militar, estos aspectos vivenciales propios del instituto influyen de manera positiva si se los logra, hasta desde el punto de vista motivacional y de manera negativa si no se los alcanza, en el rendimiento académico de los alumnos, ya que el alumno tendrá que desviar tiempo destinado al estudio de otras asignaturas para el cumplimiento de estas exigencias.

2.3. LA EVALUACIÓN EDUCATIVA.

La evaluación es uno de los componentes principales del proceso educativo, caracterizada, en el discurso teórico, como permanente, progresiva, práctica, crítica, flexible, global, participativa y cualitativa. Sin embargo, en la práctica pedagógica de los docentes, sólo se la ha entendido como una obligación institucional, como control disciplinario y como asignación de calificaciones, menos como una práctica reflexiva del proceso educativo.

A la evaluación la han despojado de su carácter educativo, pues hoy en día sólo se la utiliza para calificar y/o clasificar, no para problematizar el proceso formativo de los sujetos; es decir, ha perdido su sentido formativo y ha dejado de ser un proceso consciente.

La evaluación se realiza con sujetos y entre sujetos, es movimiento y cambio y representa la totalidad del proceso educativo; no es un proceso reducido exclusivamente al trabajo de los alumnos, al margen de la totalidad del proceso educativo.

La excelencia académica requiere el desarrollo de mecanismos que permitan mantener información continua sobre el progreso alcanzado en la consecución de metas institucionales y sobre la efectividad de sus recursos y programas. Dentro de este marco, la evaluación del desempeño de docentes constituye un proceso vital para el logro de la excelencia académica. La disponibilidad de un cuerpo docente altamente competente en la disciplina que enseña, dedicado al servicio y comprometido con la Institución, sus estudiantes y la consecución de sus objetivos, ávida de crecer profesionalmente y dispuesta a fortalecerse en los procesos de la enseñanza y del aprendizaje, son elementos indispensables para elevar los niveles de excelencia académica.

Uno de los factores por los que la evaluación tiene y tendrá un papel tan importante en el proceso enseñanza – aprendizaje, es el comprender que en muchas ocasiones el qué se enseña, el cómo se enseña, el cuándo se lo enseña y porqué se lo enseña, es precisamente la evaluación, es decir el qué, cómo, por qué y cuándo se va a evaluar lo enseñado. De manera muy general se podrá afirmar que uno de los objetivos primarios de los alumnos es satisfacer los pedidos de las evaluaciones.

La evaluación, al prescribir realmente los objetivos de la educación, determina, en gran medida... lo que los alumnos aprenden y cómo lo aprenden, lo que los profesores enseñan y cómo lo enseñan, los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación... querámoslo o no, de forma consciente o inconsciente, la actividad educativa de alumnos y profesores está en algún grado canalizada por la evaluación. A. de la Orden (1989), (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.)

Todos estos factores han llevado a una "cultura de la evaluación" que no se limita a la escuela sino que se extiende a la mayoría de las actividades sociales.

Concretamente, en nuestro país, la ampliación del ámbito de la evaluación desde los resultados y procesos del aprendizaje de los alumnos hasta el propio currículo (en sus distintos niveles de concreción), la práctica docente, los centros, el sistema educativo en su conjunto, etc., ha dibujado en los últimos años un nuevo escenario para las prácticas evaluativas, que se han desarrollado a todos los niveles de manera muy importante.

2.3.1 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

Antes de enunciar o conceptualizar a la evaluación educativa, precisemos o distingamos ciertos conceptos como el de evaluación, calificación y medida.

El concepto de evaluación seguramente es el más profundo o amplio de los tres, y puede ser aplicable o innata a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática y tiene el simple objetivo de determinar el valor de esta actividad.

El concepto de calificación podría ser alusivo casi exclusivamente a la valorización del rendimiento académico de los alumnos, calificar entonces sería una actividad más restringida que evaluar y esta calificación podría tener una valorización cuantitativa o cualitativa, como resultado de una actividad académica.

El concepto de medida, podría ser la escala en la cual se ubican las calificaciones, esta variación dará como consecuencia una mayor o menor exigencia de la actividad académica calificada.

Dentro de estos conceptos la evaluación educativa por abarca los tres conceptos ya que evalúa, califica y mide. Esta evaluación debe tener la función de que sea la materia prima o el insumo para tomar decisiones o una vez que se procese los datos obtenidos se debe proponer mejoras a todos los procesos que intervinieron en el mayor o menor rendimiento académico, si no se toma alguna decisión con los resultados no existe una verdadera evaluación.

Así pues, la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones.

La evaluación, por tanto, se caracteriza como:

Un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de

deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones. (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.)

2.3.2 ÁMBITOS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

Desde su aplicación, la evaluación ha sido un proceso exclusivamente sometido al rendimiento de los alumnos, a los contenidos, a las actividades desarrolladas, a las destrezas, etc alcanzadas por ellos a lo largo y principalmente al final de un proceso enseñanza – aprendizaje de una determinada asignatura, materia o módulo. Aproximadamente a partir de la década de los años 60, evaluación se introdujo como proceso integral de todos los ámbitos que intervenían en la educación, se empezó a evaluar los programas educativos, las mallas curriculares, los materiales, la práctica docente y hasta a la propia evaluación, es decir se empezó a evaluar al sistema educativo en su totalidad.

Esta extensión de la evaluación a otros ámbitos tuvo lugar en los Estados Unidos a finales de los años 50 debido a circunstancias tales como: la crítica a la eficacia de las escuelas públicas, la gran inversión dedicada a la educación que exigía una rendición de cuentas (Accountability), etc. Por tanto, el campo de aplicación de la evaluación se extiende a alumnos, *profesores*, directivos, instituciones, la administración, etc. Y va a ser, precisamente, a raíz de la extensión del ámbito evaluador cuando van a surgir una serie de modelos de evaluación de gran relevancia. (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.)

En la presente investigación se tomará en cuenta únicamente los ámbitos de la evaluación al rendimiento académico de los alumnos y al docente, queriendo determinar el grado de relacionamiento o de correlación entre estos dos ámbitos de la evaluación educativa.

2.3.3 TIPOS DE EVALUACIÓN

Hay varios tipos de evaluación y estos tipos o clases, dependerán del enfoque que se le dé a este proceso, ya que estos tipos de evaluación obedecerán de si se considera el propósito de la misma, a sus ejecutores, a los recursos con los que se ejecuta la evaluación. A continuación revisaremos algunas clasificaciones de la evaluación más comunes:

2.3.3.1. SEGÚN SU FINALIDAD Y FUNCIÓN

a) **Función Formativa:** la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.

b) **Función Sumativa:** suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

c) **Función Diagnóstica:** suele aplicarse al inicio de un período o función, está destinada a evaluar el nivel de conocimiento en cualquier campo con el que un profesional o alumno inicia un proceso al cual se someterá en un futuro cercano (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.).

2.3.3.2. SEGÚN SU EXTENSIÓN

a) **Evaluación global:** se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad inter actuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible. El modelo más conocido es el CIPP de Stufflebeam.

b) **Evaluación parcial:** pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de un alumno, etc. (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.)

2.3.3.3. SEGÚN LOS AGENTES EVALUADORES

a) **Evaluación interna:** es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc.

A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- **Autoevaluación:** los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc.) Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.

- Heteroevaluación: evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el Consejo Escolar al Claustro de profesores, un profesor a sus alumnos, etc.)
- Coevaluación: es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

b) Evaluación externa: se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

En conclusión, estos dos tipos de evaluación, interna y externa, son muy necesarios y se complementan mutuamente. En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se están extendiendo la figura del "asesor externo", que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y con cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.)

2.3.3.4. SEGÚN EL MOMENTO DE APLICACIÓN

a) Evaluación inicial: se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar, etc. Consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

b) Evaluación procesual: consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.

c) Evaluación final: consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc. o para la consecución de unos objetivos. (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.)

2.3.3.5. SEGÚN EL CRITERIO DE COMPARACIÓN

Cualquier valoración se hace siempre comparando el objeto de evaluación con un patrón o criterio. En este sentido, se pueden distinguir dos situaciones distintas:

a) En caso de que la referencia sea el propio sujeto (sus capacidades e intereses, las metas que se había propuesto alcanzar, considerando el tiempo y el esfuerzo invertidos

por el sujeto, y teniendo en cuenta sus aprendizajes previos) o cualquier otro objeto de la evaluación en sí mismo (las características de partida de un programa, los logros educativos de un centro en el pasado, etc.), estaremos empleando la AUTOREFERENCIA como sistema.

b) En el caso de que las referencias no sean el propio sujeto, centro, programa, etc., lo que se conoce como HETEROREFERENCIA, nos encontramos con dos posibilidades:

b.1) Referencia o evaluación criterial:

Aquella en las que se comparan los resultados de un proceso educativo cualquiera con los objetivos previamente fijados, o bien con unos patrones de realización, con un conjunto de situaciones deseables y previamente establecidas. Es el caso en el que comparamos el rendimiento del alumno con los objetivos que debería haber alcanzado en un determinado plazo de tiempo, o los resultados de un programa de educación compensatoria con los objetivos que éste se había marcado, y no con los resultados de otro programa.

b.2) Referencia o evaluación normativa:

El referente de comparación es el nivel general de un grupo normativo determinado (otros alumnos, centros, programas o profesores).

Lo correcto es conjugar siempre ambos criterio para realizar una valoración adecuada, aunque en el caso de la evaluación de alumnos, nos parece siempre más apropiada la evaluación que emplea la auto referencia o la evaluación criterial. El empleo de uno u otro tipo de evaluación dependerá siempre de los propósitos de la evaluación y de su adecuación al objeto de nuestra evaluación (Fundación Instituto de Ciencia del Hombre, s.f.).

2.4. DECISIÓN METODOLÓGICA A TOMAR

Hasta aquí se ha realizado una síntesis de las características fundamentales de los modelos de evaluación del desempeño docente que esta investigación ha podido identificar.

Basados en el amplio marco teórico encontrado y expuesto en la presente investigación se decidió adoptar para este instituto el *Modelo Centrado en el Perfil del Docente*, puesto que la ESMIL tiene diseñado un *perfil del docente* tanto para sus docentes e instructores militares como para sus docentes civiles, los cuales sirven como referencia y/u objetivo, ya que se puede utilizar la evaluación docente como un método de llegar a que los docentes cumplan los perfiles levantados.

También se consideró al Modelo centrado en los resultados obtenidos, puesto que permitió evaluar el desempeño docente mediante el rendimiento académico o resultados alcanzados por sus alumnos para de esta manera establecer la correlación existente entre las dos variables de la presente investigación.

Dentro de las fuentes utilizadas para la evaluación del docente se consideran: la opinión de los alumnos, opinión de autoridades académicas, docentes, comisión evaluadora, porque en función de estas se encuentra estructurado el sistema de evaluación docente de la ESMIL.

Para verificar la incidencia de la evaluación docente en el rendimiento académico se tomó como referencia, la siguiente clasificación de la evaluación educativa:

- **Finalidad y Función**, para verificar el rendimiento académico de los estudiantes en las diferentes fases de su formación, es decir, en la fase diagnóstica, formativa, y sumativa.
- **Agentes evaluadores**, puesto que el sistema de evaluación del aprendizaje de la ESMIL, considera la evaluación interna y dentro de esta autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, que también son utilizadas por algunos docentes en el aula.
- **Criterio de comparación**, puesto que nos permitió comparar el objeto de estudio, en este caso, los métodos de evaluación al docente, con el rendimiento académico de los estudiantes.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La evaluación al docente, requiere de un trabajo participativo en su esencia, complementado con la observación del proceso educativo y el análisis de los instrumentos evaluadores, con la finalidad de poder llegar a conclusiones válidas para mejorar el proceso educativo.

En la presente investigación se utilizó el método científico para descubrir la existencia de los procesos y llegar a los resultados del problema investigado, esto permitió el cumplimiento de las fases de indagación, para descubrir procesos, objetivos o aspectos nuevos de los procesos ya conocidos; demostración de la conexión racional entre los resultados de la información empírica y los elementos de propuesta; y, cognición, para afinar los resultados obtenidos y convertirlo en material de nuevas investigaciones.

Esta investigación es de carácter cuali - cuantitativa ya que se basa en objetivos. Además, se analizó la información documental empírica basada en las experiencias y prácticas relatadas por los involucrados en el desarrollo de actividades de la evaluación al personal de docentes de la Institución y se ubica dentro de las investigaciones descriptivas de tipo cualitativo de carácter diagnóstica – evaluativa; porque se analizó y describió los instrumentos de evaluación aplicados.

En cuanto a la modalidad se considera in situ, de campo o contextual, en virtud que la investigación tiene lugar en un marco delimitado: Campus Sangolquí, Departamento de Seguridad y Defensa, Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares, y en las instalaciones de la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”

La investigación es diagnóstica evaluativa; porque se examinó los efectos que tiene la evaluación del docente en el rendimiento académico de los estudiantes.

El tipo de investigación es analítica, ya que se emplearon procedimientos que permitieron establecer la comparación de variables entre los grupos de estudio y de control, lo cual permite probar o invalidar la hipótesis planteada.

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Como métodos particulares se utilizaron los siguientes:

El descriptivo, para detallar lo más relevante del problema de investigación y de sus principales causales o relaciones con otros elementos y problemas de la formación del personal de estudiantes de la ESMIL “ELOY ALFARO”.

El analítico sintético, como herramienta para acceder a las relaciones esenciales del problema investigado, en un permanente proceso de abstracción, por un lado, y por otro, para teorizar, en forma sistemática y ordenada, el objeto de investigación para identificar sus causas internas, estructurales e históricas. Su aporte es fundamental en el análisis de la información y en la elaboración de las conclusiones de la investigación.

El estadístico, se utilizó para cualificar los resultados y de esta forma facilitar la comprensión de la información que se presenta, lo que permitirá presentar la información obtenida, como producto de la investigación empírica, en cuadros, gráficos y tablas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Se entiende por población “cualquier conjunto de elementos que tengan una o más propiedades en común definidas por el investigador y que puede ser desde toda la realidad, hasta un grupo muy reducido de fenómenos”. (Hernández & Coello, 2011, p. 50).

Tomando en cuenta esta definición de población, el siguiente paso es conocer la cantidad de elementos que conforman la misma, ya que este número de elementos llamados también “tamaño de la muestra”, según el número de elementos la población o su tamaño, esta puede ser finita o infinita.

Una población finita es aquella que tiene un número determinado de elementos, a los cuales se los puede identificar, contabilizar y registrar. Por ejemplo: El número de estudiantes de una universidad; La cantidad de autos producidos por una empresa.

Cuando el tamaño de una población finita que se la pueda contabilizar, es excesivamente grande, la observación, medición, ordenamiento y análisis de todos los sus elementos es muy complicado y multiplica el trabajo, tiempo y costos necesarios para hacerlo. Para poder estudiar a este tipo de poblaciones es conveniente utilizar una muestra estadística.

En nuestra investigación tenemos la siguiente población:

Tabla 1
Población objeto de la investigación.

ORD.	ESTRATO	CANTIDAD
01	CADETES	587
02	DOCENTES	22
03	DIRECTIVOS	03

3.2.2 MUESTRA

La muestra es un subconjunto finito de elementos seleccionados de la población. (Verdoy, 2006).

Bajo este concepto de muestra, diremos que una muestra está constituida por elementos provenientes de toda la población de alumnos de la ESMIL, por lo tanto

mientras más exacta sea la muestra y estos elementos escogidos sean más representativos de esa población, los resultados obtenidos serán más confiables y exactos.

Para nuestra investigación si pretendemos estudiar la incidencia de la evaluación docente a todo el personal de alumnos deberíamos aplicar los instrumentos de investigación a los 587 cadetes de la ESMIL, ya que todos estos son los que participan en este proceso, es por esto que a nos servimos de las muestras estadísticas para simplificar el trabajo y realizarlo únicamente sobre aquellos elementos escogidos, reiteramos que el éxito en este procedimiento se basa en que los elementos seleccionados deben tener peculiaridades y características en los mismos porcentajes en que las tienen toda la población.

En consecuencia muestra y población son conceptos que se encuentran estrechamente relacionados, una población es un todo y su muestra es una parte o segmento de ese todo.

En la presente investigación se aplicó el siguiente modelo para el cálculo de la muestra:

$$N = (N / e^2 (N-1) + 1)$$

n: Tamaño de la muestra.

N: Población: 587 cadetes

e: Error admisible 5%

N-1: Corrección geométrica para muestras mayores a 30 sujetos.

$$n = (587 / 0,0025(587-1)+1)$$

n= 238 Cadetes.

Solo se calcula la muestra del estrato Cadetes porque este es el único del total de esta población que es mayor a 30 personas.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente proyecto se aplicaron los siguientes instrumentos para el trabajo de campo, estos son:

Entrevistas

Por medio de la entrevista se recolectó información de los oficiales directivos, instructores y cadetes según la muestra.

Encuestas

La encuesta se realizó al personal de Cadetes desde primero a cuarto curso militar, para determinar el nivel de conocimiento de la evaluación docente y la incidencia en su aprendizaje.

Observación

Por medio de la observación se estudiaron los siguientes aspectos y documentos:

Documentos que sirven para la evaluación del docente de la ESMIL, de acuerdo con el perfil del docente de la Institución y la norma de evaluación docente.

Plan General de Enseñanza actual, para identificar las habilidades y destrezas, que deben desarrollar los estudiantes para alcanzar sus aprendizajes.

Como instrumentos se utilizaron únicamente cuestionarios personalizados para cada estrato de la muestra seleccionada.

3.4. DETERMINACION DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.

La variable que el investigador desea explicar se considera como variable dependiente. La variable que se espera que explique el cambio de la variable

dependiente es referida como variable independiente. Se supone que la variable independiente causará cambios en los valores de la variable dependiente, es decir, la variable dependiente es el resultado esperado de las variables independientes (Namakforoosh, 2005, p.66).

En la presente investigación se ha considerado como variable dependiente la metodología de evaluación al docente y como variable independiente al rendimiento académico de los alumnos.

Lo que se pretende aceptar o rechazar es que si la evaluación al docente está relacionada o no con el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”

3.4.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La evaluación del docente no es solamente identificar las falencias, sino también potenciar las aptitudes y capacidades que este posee, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes para que influya positivamente en el rendimiento académico de los alumnos en el aula.

EVALUACIÓN DOCENTE.- Es un proceso formativo que busca fortalecer la profesión docente favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

RENDIMIENTO ACADÉMICO.- Medida de las capacidades que manifiestan en forma estimativa lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación.

Tabla 2
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS
Metodología de evaluación docente	Fuentes de evaluación docente	Evaluación estudiantil	Número de evaluaciones y notas alcanzadas.	Observación, Encuestas
		Evaluación técnico pedagógica	Número de evaluaciones y notas alcanzadas.	Observación, Entrevistas
		Evaluación de autoridades	Número de evaluaciones y notas alcanzadas.	Observación, Entrevistas
	Proceso de evaluación	Etapas de evaluación	Cumplimiento de las diferentes etapas del proceso de evaluación.	Observación
	Modelos de evaluación	Aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación	Cuántos y que instrumentos de evaluación se aplican a los docentes	Observación
Rendimiento académico	Demostración del aprovechamiento del conocimiento impartido	Mayor o menor aprovechamiento	Notas alcanzadas por los estudiantes en el período de evaluación a los docentes	Observación

3.5. RECOLECCIÓN, PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

3.5.1 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las entrevistas se utilizaron para recopilar información de parte de las autoridades y cuya finalidad fue la de conocer criterios y posiciones frente a la evaluación que se aplica al docente de la ESMIL y del rendimiento académico de los estudiantes.

Se aplicaron encuestas dirigidas a toda la muestra estadística obtenida, con el fin de verificar el cumplimiento de la norma de evaluación al docente.

Los cuestionarios existentes en las encuestas se convirtieron en la forma de relacionarnos con la población y saber si la forma de evaluar a los docentes de la ESMIL inciden en el rendimiento los estudiantes, desde su criterio.

Dentro de la estructura de los instrumentos, se puso especial interés en las preguntas, razón por la cual se optó por delinear preguntas cerradas a fin de poder hacer un adecuado tratamiento estadístico.

Con esta finalidad, se utilizan las matrices diseñadas por la Msc Nancy Tapia en su tesis para la obtención del Doctorado en Ciencias de la Educación: “LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA FACULTAD DE INGENIERIA ELECTRÓNICA DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO PERÍODO 1999 – 2000. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS, por ser estas matrices las que se están usando al momento en la universidad.

3.5.2 RECOLECCIÓN, PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Después de culminar la etapa de recopilación de información y de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación desde la perspectiva cualitativa, el sentido del análisis de los datos se categorizó, sintetizo y comparó la información con la

finalidad de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio.

Desde la perspectiva cuantitativa y en función de los objetivos, el análisis de datos se realizó siguiendo las siguientes fases: se tabularon los datos; se codificaron y analizaron dichos resultados en forma lógica y reflexiva, ayudados por procesos estadísticos: coeficiente de correlación entre 2 variables.

3.5.2.1. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A AUTORIDADES DE LA ESMIL. (ANEXO 1)

Tabla 3

Autoridades de la ESMIL que fueron entrevistadas

AUTORIDADES ENTREVISTADAS	FUNCIONES	EXPERIENCIA PROFESIONAL	
		EN EL CARGO	EN DOCENCIA
Crnl. EMC. Ing., Nelson Proaño	Sub-Director de la ESMIL	1 año	16 años como Instructor y/o Docente
Tern. Pedro Navarrete	Jefe del Departamento de Planificación de la ESMIL	8 meses	4 años como instructor en ESMIL, ESC.DE ARMAS.
Capt. Jorge Arias	Jefe del Departamento de Evaluación de la ESMIL	8 meses	7 años como instructor en ESMIL, ESC. DE C.B.

Todas las autoridades entrevistadas coinciden que la ESMIL, siendo la única institución de formación de oficiales del ejército, ha sufrido una evolución constante, pero que es a partir de la validación de los estudios por parte de la E.S.P.E a través de la carrera de Ciencias Militares, que realmente ha iniciado su labor académica, científica y tecnológica dentro de los estándares de la Educación Superior Ecuatoriana.

En cuanto a pertenecer a la carrera de ciencias militares, de la ESPE desde hace varios años, manifiestan es el organismo académico que ha permitido la profesionalización de los cuadros de oficiales y voluntarios de las Fuerzas Armadas, y su importancia radica en la generación de proyectos que cubren las principales necesidades especialmente de la Fuerza Terrestre, en cuanto a investigación y formación del docente militar se refiere.

Sobre las características de la evaluación docente, los Señores Sub Director y Jefe de Planificación de la ESMIL, coinciden en los beneficios de su implementación, puesto que esta, permite un mejoramiento continuo de los procesos académicos que se desarrollan dentro de la Institución.

El crecimiento institucional de la ESMIL, es notable, en la actualidad cuenta con certificaciones ISO en lo que a la administración de la educación se refiere, además de poseer una planta de docentes civiles y un cuerpo de oficiales instructores escogidos por su formación para esta función.

Para el desarrollo de la planificación académica de los cadetes, la ESMIL, cuenta con aulas adecuadamente equipadas, instalaciones deportivas, laboratorios de computación con tecnología de punta a disposición de los docentes, para que ellos dicten sus clases empleando técnicas modernas de enseñanza.

Para la selección de los cadetes para el ingreso a la ESMIL y por ende a la Carrera de Ciencias Militares, estos deben someterse a cuatro tipos de exámenes muy exigentes: psicológicos, de conocimientos académicos, un grupo de pruebas de carácter físico y un cuarto que evalúa la condición médica y clínica del aspirante, algo que destacan es que debido a la gran cantidad de aspirantes a la carrera y a este riguroso proceso de selección, el capital humano con que cuenta este centro de formación profesional es de los mejores del país, gracias a esto se debe la relativa “baja” tasa de deserción de los alumnos.

En cuanto a los profesores son seleccionados de acuerdo a sus merecimientos, una de las fortalezas de la ESMIL, es contar con un cuerpo docente muy profesional,

comprometido con los altos intereses y objetivos de este centro de estudios. Sin embargo, es necesario mantenerlos dentro de una capacitación continua.

Al solicitar sugerencias, al Señor Subdirector, indica que “la planificación que se desarrolla en la ESMIL, está en función del Plan Estratégico Institucional y en él se contemplan muchos beneficios para docentes, cadetes y administrativos, por lo tanto, es necesario la colaboración de todos los integrantes para cumplir con los objetivos y este logro sin duda, será lo mejor que podemos hacer por la Institución que nos ha abierto las puertas”

Por su parte, el señor Jefe de Planificación, indica que es necesario capacitar a los docentes, y que sería necesario coordinar con el Departamento Administrativo a fin de que se contemple cursos de capacitación para que los docentes se actualicen y rindan mejor en sus actividades.

El señor Jefe del Dpto. de Evaluación, cree firmemente en la necesidad de una capacitación continua en el área pedagógica así como de una evaluación al docente más práctica y objetiva, que permita utilizar los resultados en beneficio de los Cadetes, con el único fin de elevar el nivel académico en la ESMIL.

3.5.2.1.1 CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS A AUTORIDADES

- Se concluye que todas las autoridades investigadas están de acuerdo que la evaluación docente aplicada en la ESMIL, es buena, sin embargo, hace falta trabajar en dos necesidades detectadas con los docentes: capacitación y mejoramiento continuo de los procesos académico pedagógico.
- No existe un organismo y/o sección que se encargue de evaluar el trabajo del docente en el aula.
- Existe falta de profesionales especializados en la sección de evaluación, esto obliga a que en esta misma sección, se ejecuten los procesos de evaluación curricular, académica y docente, por lo que no se puede realizar un seguimiento estrecho y continuo del desempeño en el aula.

- La ESMIL, cuenta con certificación ISO en lo que a la administración de la educación se refiere, siendo una fortaleza para el desarrollo de calidad de los procesos administrativos específicamente.

Cuenta con grupos de docentes civiles, con muchos años de experiencia y un gran cuerpo de oficiales instructores, muchos de los cuales se resisten al cambio, especialmente en el aspecto metodológico y a nuevas tendencias pedagógicas de la educación superior.

3.5.2.2. ESTADO ACTUAL DE LA METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO, MEDIANTE EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN LA ENCUESTA APLICADA A LOS CADETES DE LA ESMIL, ALUMNOS DE LA CARRERA DE CIENCIAS MILITARES DE LA ESPE

La recolección de información fue una encuesta con el carácter de anónima que fue aplicada a 238 Cadetes de la ESMIL, (ANEXO 2). Consta de tres bloques, que para el caso de la investigación serán considerados como dimensiones.

3.5.2.2.1. DIMENSIONES

La Primera Dimensión corresponde a **INFORMACIÓN GENERAL**, compuesta de tres preguntas de información, La segunda Dimensión, que se refiere a **MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN AL DOCENTE** de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares, consta de 2 preguntas de selección múltiple y 2 preguntas abiertas, codificadas de 2.1 a 2.4 Estas están divididas en dos partes: la primera para determinar el conocimiento o no de los métodos de evaluación al docente. (2.1 - 2.2) y la segunda parte para determinar los objetivos y la utilización de la evaluaciones realizadas (2.3 – 2.4), y la tercera dimensión se relaciona con el **RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS** de la Carrera de Ciencias

Militares, consta de 4 preguntas de las cuales 3 son cerradas (3.1, 3.2 y 3.4) y una abierta.

Para el análisis de los datos obtenidos en las encuestas se utilizó la escala de Likert.

La escala de Likert, llamada así por su inventor Rensis Likert, es una escala de medición ampliamente utilizada que requiere que los encuestados indique el grado de acuerdo o de desacuerdo con cada una de las series de afirmaciones sobre los objetos de estímulo (Malhotra, 2004, p. 258).

Elaboración de la Escala:

1. **Preparación de los ítems.**- Se elaboró una serie de enunciados afirmativos y negativos sobre el tema que se pretende evaluar.
2. **Administración de los ítems a una muestra representativa de la población cuya actitud deseamos medir.** Se les requirió a los encuestados que expresen su acuerdo o desacuerdo frente a cada pregunta mediante una escala de valores.

En la presente investigación la escala al acuerdo o al desacuerdo fue medido por los siguientes parámetros:

- SI
- EN PARTE
- NO

3. **Asignación de puntajes a los ítems.**- se le asigna un puntaje a cada ítem, a fin de clasificarlos según reflejen respuestas positivas o negativas.

En esta investigación se asignaron valores del 1 al 3, para su clasificación y las preguntas de opinión se tabulan de acuerdo al número de criterios que merecen de los encuestados.

4. **Asignación de puntuaciones a los sujetos;** la puntuación de cada sujeto se obtiene mediante la suma de las puntuaciones de los distintos ítems, es decir una suma simple de los valores obtenidos.
5. **Análisis y selección de los ítems;** mediante la aplicación de pruebas estadísticas se seleccionaron los datos al momento de efectuar la discriminación de la actitud en cuestión, y se rechazaron los que no cumplan con este requisito.

La encuesta realizada a los estudiantes fue aplicada en la segunda semana del mes de mayo, a 238 Cadetes.

3.5.2.2.2. ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO INVESTIGATIVO APLICADO A LOS ESTUDIANTES:

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en los instrumentos investigativos:

Tabla 4

Estadística de los alumnos encuestados de la carrera de ciencias militares de la ESPE. (ESMIL)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SEXO	198	40	238
	PORCENTAJE		
	83,19	16,81	100.00
	ESTADISTICO		
EDAD	Menos de 20	20 a 23	Mayores 23
	25	204	9
NÚMERO DE CADETES POR AÑO.	Primero	Segundo	Tercero
		65	100
			73

Tabla 5**Escala tipo Likert para la encuesta a estudiantes**

ESCALAS	PUNTUACIÓN ITEMS 2.1, 2.2, 2.4 3.1, 3.2, 3.4.	ESCALAS	PUNTUACIÓN ITEMS 2,3 3,3
<i>SI</i>	3	<i>3 CRITERIOS</i>	3
<i>EN PARTE</i>	2	<i>2 CRITERIOS</i>	2
<i>NO</i>	1	<i>1 CRITERIO</i>	1

Aquí se muestra las escalas de las puntuaciones asignadas a cada una de las respuestas en la escala tipo Likert diseñada para esta encuesta.

En esta escala se efectuó la puntuación directamente proporcional a la existencia de un problema. Los ítems, 2.3 Y 3.3, tienen otras categorías de respuestas por tratarse de preguntas de criterios (opinión). Dado que se realizaron 238 encuestas, la máxima puntuación posible es 714 puntos por pregunta, que equivaldría al problema de mayor gravedad posible, sobre la base de la cual se han calculado los porcentajes de gravedad de cada ítem.

Tabla 6**Tabulación de respuestas de la encuesta a estudiantes:**

ITEMS	SI	NO	EN PARTE	NO CONTESTA
2.1.	117	79	42	
2.2	40	158	40	
2.4	228	8		2
3.1	211	13	10	4
3.2	190	20	24	4
3.4	206	7	17	8

Tabla 7

Tabla de ponderación de Likert

ITEM	SI	EN PARTE	NO	PUNTAJE	% GRAVEDAD
2.1.	351	84	79	514	71.99%
2.2	120	80	158	358	50.14%
2.4	684		8	692	96.92%
3.1	633	20	13	666	94.21%
3.2	570	48	20	638	89.36%
3.4	618	34	7	659	92.30%

Tabla 8

Tabulación de respuestas de las preguntas 2.3 y 3.3 de la encuesta a los estudiantes :

ITEM	3 CRITERIOS	2 CRITERIOS	1 CRITERIO	0 CRITERIOS
2.3.	57	85	96	0
3.3.	44	83	104	7

Tabla 9


Tabla de ponderación de likert, preguntas 2.3 y 3.3

ITEM	3 Criterios	2 Criterios	1 Criterio	0 Criterios	PUNTAJE	% GRAVEDAD
2.3.	171	170	96	0	437	61,20
3.3.	132	166	104	0	402	56,30

3.5.2.2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO DE ACUERDO A SUS DIMENSIONES

Se considera que los ítems con porcentaje de gravedad igual o superior al 50% reflejan deficiencias en la actual utilización de los métodos de evaluación al docente que se utilizan en la Carrera de Ciencias Militares de la ESPE, a través de la ESMIL.

Tabla 10
Gravedad de cada ítem propuesto

DIMENSIÓN: METODOLOGÍA Y MÉTODOS		
Conocimiento del proceso de evaluación docente.(2.1)	Desconocimiento por parte de los estudiantes sobre el sistema de evaluación al que son sometidos los docentes de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.	71.99
Conocimiento de los instrumentos de evaluación (2.2)	Desconocimiento por parte de los estudiantes de los métodos e instrumentos con los que se evalúan a los docentes de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.	50.14
Objetivos del procedimiento de evaluación (2.3)	Desconocimiento por parte de los estudiantes de los Objetivos de la evaluación que la Institución aplica al docente de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.	61.20
Resultados objetivos de la evaluación que sean utilizados en beneficio de los alumnos(2.4)	Desconocimiento por parte de los estudiantes de los resultados de la evaluación y si estos son utilizados en su beneficio.	96.92
DIMENSION: RENDIMIENTO ACADÉMICO		
Retroalimentación en función de los resultados de las evaluaciones (3.1)	Los resultados de la evaluación al docente no sirven de retroalimentación para la generación del conocimiento de los alumnos de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.	94.21
CONTINÚA 		

incidencia de los resultados en la generación del conocimiento (3.2)	Los estudiantes expresan que los resultados de la evaluación al docente si, inciden más que en el conocimiento, en la asignación de notas	89.36
Incidencia de los resultados en el comportamiento del docente (3.3)	Los resultados de la evaluación al docente si incide en el comportamiento de este en el aula y en consecuencia al proceso de enseñanza aprendizaje desarrollado en la misma.	49,27
Calidad de los instrumentos de evaluación. (3.4)	El mejoramiento de métodos e instrumentos de evaluación al docente, mejorará el desarrollo del aprendizaje en los alumnos de la Carrera de Licenciatura de Ciencias Militares de la ESPE?	92.30

Tabla 11

Ítems con gravedad de la encuesta a estudiantes

PREGUNTA	PORCENTAJE DE GRAVEDAD
2.1	71.99
2.2	50.14
2.3	50.73
2.4	96.92
3.1	94.21
3.2	89.36
3.3	49,27
3.4	92.30



Figura 2. Preguntas con sus porcentajes de gravedad de la encuesta a los estudiantes

Tabla 12

Sugerencias de los estudiantes para el mejoramiento de la evaluación docente

INDICADOR	CARACTERÍSTICAS DESEADAS
DIMENSIÓN METODOLOGÍA Y MÉTODOS	
Conocimiento de los instrumentos de evaluación (2.2)	Que se difunda la metodología de evaluación a los docentes.
Objetivo del procedimiento de evaluación (2.3)	Métodos más prácticos y fáciles
	Sirva para una mejora continua.
	Verificar conocimientos.
	Mejorar métodos de enseñanza.
	Que se actualice al docente.
	Mejorar niveles de enseñanza
CONTINÚA	➡

<p>Resultados objetivos de la evaluación que sean utilizados en beneficio de los alumnos(2.4)</p>	<p>Aumentar el interés de los docentes.</p> <p>Cambiar los métodos de evaluación.</p> <p>Poner en práctica las recomendaciones</p> <p>Mejorar el ambiente de trabajo en el aula</p> <p>Para capacitar a los docentes.</p> <p>Utilizar la información para el mejoramiento del alumno.</p> <p>Verificación de cumplimiento de perfiles profesionales.</p>
<p>DIMENSIÓN RENDIMIENTO ACADÉMICO</p>	
<p>Retroalimentación en función de los resultados de las evaluaciones (3.1)</p>	<p>Realizar cambios en la materia y en los métodos de aprendizaje.</p> <p>Para actualización de conocimientos.</p> <p>Poder tener clases más prácticas.</p>
<p>Incidencia de los resultados en la generación del conocimiento (3.2)</p>	<p>Corrigiendo errores pedagógicos.</p> <p>Con cambios de actitud de los docentes.</p> <p>En la forma de enseñar y evaluar</p> <p>No incide drásticamente</p>
<p>Incidencia de los resultados en el comportamiento del docente (3.3)</p>	<p>Tiene incidencia en gran medida.</p> <p>Si es desfavorable debe rectificar.</p> <p>Debe cambiar los métodos de enseñanza.</p> <p>No incide</p> <p>Si incide en su comportamiento.</p>

3.5.2.2.4. CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES.

- La mayor parte de los alumnos se encuentran entre los 20 y 23 años de edad, lo cual significa una población estudiantil, relativamente joven.
- El porcentaje de alumnos varones es superior en comparación a las mujeres, esto guarda concordancia con los porcentajes establecidos en la norma que regula el ingreso al instituto.
- El proceso de evaluación al docente en la ESMIL, esta desvinculado al proceso de enseñanza – aprendizaje del instituto, por lo que esta información no está siendo utilizada en beneficio de los estudiantes y/o cadetes.
- Los estudiantes conocen que los docentes son sometidos a un proceso de evaluación.
- Los estudiantes no conocen cuales son los instrumentos de evaluación que se aplica al docente
- Los alumnos creen que los resultados de la evaluación se deben retroalimentar en beneficio de la generación del Conocimiento de los alumnos.
- Los alumnos creen que los resultados de la evaluación si inciden en la generación del Conocimiento de los alumnos.
- Los alumnos creen que los resultados de la evaluación si inciden en el comportamiento del docente dentro del aula.
- Los estudiantes creen que mejorando los métodos e instrumentos de evaluación al docente, se mejorará el proceso de enseñanza – aprendizaje.

- Se puede rescatar que la mayoría de alumnos conocen que el docente es sometido a una evaluación, pero desconoce sus métodos y objetivos, solicitando que los resultados de las mismas se utilicen en beneficio de los Cadetes (alumnos).
- La gran mayoría de alumnos (cadetes) se pronuncian a favor de que las evaluaciones estén ligadas a su rendimiento académico y que con mejores evaluaciones se puede tener una incidencia mayor en el mejoramiento de su rendimiento académico.

3.5.2.2.5. RECOMENDACIONES DEL PERSONAL DE CADETES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”.

Ya que no saben a ciencia cierta cuál es el objetivo de la evaluación al docente, estos son algunos de los propuestos o recomendaciones dadas por los Cadetes sobre cuál debería ser el objetivo de la evaluación al Docente.

- Mejora continua de los docentes
- Verificar conocimientos de los docentes
- Mejorar la enseñanza
- Identificar errores en métodos educativos
- Conocer el nivel de conocimiento de los docentes
- Mejorar el rendimiento de los docentes
- Verificar competencias de los docentes
- Preparar a los docentes en su campo de desempeño.
- Mejorar niveles de enseñanza en la ESMIL.

- Verificar deficiencias en los docentes
- Actualizar en sus conocimientos a los docentes
- Cumplir requisitos
- Evaluar conocimientos de los docentes.

Ya que los resultados de la evaluación al docente no son utilizados para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje aquí propuestas de los estudiantes para su uso:

- Se debe tener mejor información como resultado de la evaluación al docente
- Mejorar cambiando ciertos aspectos de la evaluación.
- Pueden mejorar métodos de enseñanza
- Podría haber mejoramiento pedagógico
- Con una evaluación más efectiva se puede mejorar el interés de los docentes.
- Mejorar el sistema de evaluación.
- Conociendo los resultados de la evaluación, se puede mejorar la enseñanza.

Aplicar nuevas técnicas de enseñanza.

3.5.2.2.6. ESTADO ACTUAL DE LA METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN AL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO, MEDIANTE EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS MILITARES DE LA ESPE.

La encuesta a docentes (ANEXO 3), consta de 20 preguntas, codificadas de 1.1. a 3.8. La encuesta fue aplicada el mes de Junio del 2010, la muestra estuvo conformada por los profesores civiles y militares, con un total de 22 docentes encuestados.

El instrumento para recopilar la información de los docentes se elaboró tomando en cuenta que al diseñar las preguntas se debe, tener mucho cuidado de no plantearlas de tal manera que induzcan al encuestado hacia determinadas respuestas.

Este hecho es particularmente importante en este instrumento pues en el primer bloque, se trata de averiguar la información sobre la docencia y el perfil profesional del profesor de la Carrera de Ciencias Militares de la ESPE, por ello, en el primer bloque, PRIMERA DIMENSIÓN al docente se le plantean las preguntas en función de lo que es su formación profesional, y conocimientos básicos, es decir hablar de sí mismos o auto –caracterización.

El segundo y tercer bloque, SEGUNDA Y TERCERA DIMENSIÓN son similares a las preguntas realizadas a los alumnos, con la finalidad de contrastar resultados entre los dos grupos.

3.5.2.2.7. ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO INVESTIGATIVO APLICADO A LOS DOCENTES.

Tabla 13**Título académico profesional que poseen los docentes**

TÍTULOS ACADÉMICOS	FRECUENCIA EN # DE DOCENTES*
Licenciados en CC. MM	11
Licenciados en Ciencias de la Educación	6
Magíster en Docencia Universitaria	5
Ingeniero Civil	1
Economistas	1
Ingenieros en Sistemas	1
Lingüística en Inglés	1

*Varios docentes tienen 2 o más títulos académicos

Tabla 14**Experiencia docente**

NIVELES	FRECUENCIA EN AÑOS
Nivel Pre-primario	0
Nivel Primario	2
Nivel Medio	8
Nivel Superior	20

Tabla 15**Publicaciones realizadas**

NIVELES	FRECUENCIA EN AÑOS
Libros	5
Artículos	3
Editoriales	4
Revistas	5

Tabla 16

Cursos de actualización o especialización:

NIVELES	FRECUENCIA EN AÑOS
Pedagogía	2
Docencia Enfocada por Competencias	2
Evaluación por Competencias	3
Planificación Macro y Micro Curricular	4
Metodologías del Aprendizaje	1
Planificación por Competencias	2

Tabla 17

Escala tipo Likert para la encuesta a docentes

ESCALAS	PUNTUACIÓN	ESCALAS	PUNTUACIÓN
	ITEMS 2.3, 2.7, 2.8 2.9, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6		ITEMS 1.5, 2.4, 2.5, 2.6, 3.9
<i>SI</i>	3	<i>3 CRITERIOS</i>	3
<i>EN PARTE</i>	2	<i>2 CRITERIOS</i>	2
<i>NO</i>	1	<i>1 CRITERIO</i>	1

En esta escala se efectuó la puntuación directamente proporcional a la existencia de un problema. Los ítems, 1.5, 2.4, 2.5, 2.6, 3.9 tienen otras categorías de respuestas por tratarse de preguntas de criterios (opinión). Dado que se realizaron 22 encuestas, la máxima puntuación posible es 66 puntos por pregunta, que equivaldría al problema de mayor gravedad posible, sobre la base de la cual se han calculado los porcentajes de gravedad de cada ítem.

Tabla 18**Tabulación de respuestas de la encuesta a los docentes:**

ITEMS	SI	NO	EN PARTE	NO CONTESTA
2.3	17	2	3	
2.7	17	2	1	2
2.8	11	8	3	
2.9	14	4	4	
3.1	8	7	6	1
3.3	19	1	2	
3.4	14	6	2	
3.5	21	1		
3.6	15	2	5	

Tabla 19**Tabla de ponderación de Likert**

ITEM	SI	EN PARTE	NO	PUNTAJE	% GRAVEDAD
2.3	51	6	2	59	89.39 %
2.7	51	2	2	55	83.33 %
2.8	33	6	8	47	71.21 %
2.9	42	8	4	54	81.82 %
3.1	24	12	7	43	65.15 %
3.3	57	4	1	62	93.94 %
3.4	42	4	6	52	78.79 %
3.5	63		1	64	96.07 %
3.6	45	10	2	57	86.36 %

Tabla 20

Tabulación de respuestas de las preguntas 1.5, 2.4, 2.5, 2.6 y 3.9 de la encuesta a los docentes:

ITEM	3 CRITERIOS	2 CRITERIOS	1 CRITERIO	0 CRITERIOS
1.5	7	8	6	1
2.4	0	8	12	2
2.5	5	3	9	5
2.6	9	5	5	2
3.9	6	7	7	2

Tabla 21

Tabla de ponderación de Likert, preguntas 1.5, 2.4, 2.5, 2.6 y 3.9 de la encuesta a los docentes:

ITEM	3 criterios	2 criterios	1 criterio	0 Criterios	PUNTAJE	% GRAVEDAD
1.5	21	16	6	0	43	65,15
2.4	0	16	12	0	28	42,42
2.5	15	6	9	0	30	45,45
2.6	27	10	5	0	42	63,64
3.9	18	14	7	0	39	59,09

3.5.2.2.8. CLASIFICACIÓN DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE ACUERDO A SUS DIMENSIONES.

Se considera que los ítems con porcentaje de gravedad igual o superior al 50% reflejan deficiencias en la actual utilización de los métodos de evaluación al docente que se utilizan en la Carrera de Ciencias Militares de la ESPE, a través de la ESMIL.

Tabla 22

Gravedad de cada ítem propuesto.

DIMENSIÓN: METODOLOGÍA Y MÉTODOS		
Incidencia entre la evaluación al Docente y la generación del Conocimiento de los Cadetes.(2.3)	Alta incidencia de la evaluación al docente en la generación del conocimiento de los alumnos (Cadetes).	89,39
Conocimiento de los métodos de evaluación (2.4)	Poco conocimiento por parte de los Docentes de cuántos y cuáles son los tipos de evaluación a los cuales son sometidos.	42.42
Descripción de la Metodología del instituto para el desarrollo de evaluación al docente.(2.5)	Poco conocimiento de la metodología utilizada por la Institución para el desarrollo del proceso de evaluación al docente.	45.45
Instrumentos que se utilizan para la evaluación al docente. (2.6)	Desconocimiento de los instrumentos de evaluación al docente	63.64
Relación entre los métodos de evaluación al docente y el objetivo de proceso (2.7)	Poca relación entre los métodos de evaluación y el objetivo del proceso de evaluación al docente.	83.33
Los instrumentos de evaluación al docente y el resultado de su análisis reflejan la verdadera capacidad de los docentes(2.8)	Los instrumentos actuales de evaluación y su análisis NO demuestran las verdaderas competencias de los docentes de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.	71,21
Modificación de los instrumentos de evaluación (2.9)	Los instrumentos de evaluación, deben ser modificados con el fin de obtener una información más real de las competencias y/o debilidades de los docentes de la carrera de Ciencias Militares.	81,82
DIMENSIÓN RENDIMIENTO ACADÉMICO		
Aprendizajes logrados por los alumnos (3.1)	Los actuales conocimientos generados por los alumnos de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares, SI son duraderos.	65,15
Utilización de los aprendizajes en actividades diarias (3.3)	Los aprendizajes logrados en la Licenciatura en Ciencias Militares SI son utilizados en las actividades diarias del profesional.	93,94
Retroalimentación en beneficio del proceso de enseñanza - aprendizaje (3.4)	El proceso de evaluación al docente SI retroalimenta con insumos que benefician o mejoran el proceso de enseñanza – aprendizaje.	78,79
Datos de salida del proceso de evaluación al docente. (3.5)	La actual evaluación al docente NO entrega datos que benefician el proceso enseñanza – aprendizaje de los alumnos de la Carrera de Licenciatura de Ciencias Militares de la ESPE?	96,07

Influencia en la evaluación de los docentes. (3.6)	La evaluación que realiza el alumno está influenciada por factores externos a la estricta relación docente – alumno.	86,36
---	--	--------------

Tabla 23

Ítems con gravedad de la encuesta a docentes.

PREGUNTA	PORCENTAJE DE GRAVEDAD
2.3	89,39
2.7	83,33
2.8	71,21
2.9	81,82
3.1	65,15
3.3	93,94
3.4	78,79
3.5	96,07
3.6	86,36

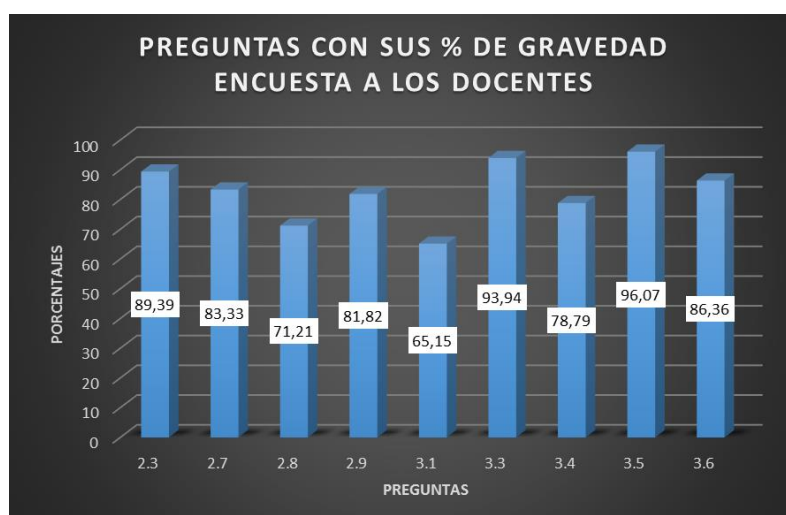


Figura 3: Preguntas con sus porcentajes de gravedad de la encuesta a los docentes


Tabla 24

Puntos críticos en proceso de enseñanza aprendizaje según los docentes relacionados con su proceso de evaluación.

DIMENSIÓN METODOLOGÍA Y MÉTODOS
La evaluación hecha por los alumnos, no es adecuada.
No hay instrumentos que evalúen el conocimiento y competencias de los docentes.
Inmadurez al momento de evaluar al docente por parte de los Cadetes.
Tener instrumentos de evaluación al docente, que permitan verificar que alumno alcanza la competencia deseada
DIMENSIÓN RENDIMIENTO ACADÉMICO
La actual evaluación no retroalimenta información en beneficio del proceso de enseñanza.aprendizaje del cadete.
Esta evaluación crítica y no retroalimenta
El alumno evalúa al docente de acuerdo a la exigencia de este.

Tabla 25

Sugerencias de los docentes para el mejoramiento de su proceso de evaluación.

INDICADOR	CARACTERÍSTICAS DESEADAS
DIMENSIÓN METODOLOGÍA Y MÉTODOS	
Los actuales instrumentos de evaluación demuestran la capacidad del docente (2.8)	<p>Se debe difundir más en los alumnos el proceso de evaluación en los alumnos haciendo hincapié en su importancia.</p> <p>Instrumentos más objetivos y reales.</p> <p>Que existan instrumentos que reflejen la capacidad de los docentes.</p> <p>Que no sean subjetivos y superficiales.</p> <p>Que dejen de ser insuficientes y que abarquen más aspectos.</p>
CONTINÚA 	

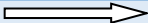
<p>Modificación de los instrumentos de evaluación (2.9)</p>	<p>Que sean calificados por gente con experiencia.</p> <p>Que no dependan del punto de vista del alumno.</p> <p>Que tengan un campo evaluativo más grande y obtengan resultados más reales.</p>
<p>DIMENSIÓN RENDIMIENTO ACADÉMICO</p>	
<p>Retroalimentación de información en beneficio del proceso de enseñanza – aprendizaje. (3.4)</p>	<p>Se deben retomar contenidos para que se retroalimente el proceso, y no solo seguir hacia adelante.</p> <p>Se debe revisar deficiencias y mejorar la planificación y procesos.</p> <p>Analizar correctamente los resultados.</p>
<p>Influencia de factores externos en la evaluación por parte de los Cadetes. (3.6)</p>	<p>Disminuir el relacionamiento afectivo entre profesor y alumno.</p> <p>Tener instrumentos que reflejen una calificación real.</p> <p>Existe inmadurez en el alumno al calificar.</p>
<p>Sugerencias mejorar la evaluación al docente y elevar el rendimiento académico. (3.9)</p>	<p>Dividir las materias militares y civiles de mejor forma.</p> <p>Modernizar los sistemas educativos.</p> <p>Mejorar la coordinación entre los horarios de materias militares y civiles.</p> <p>Mejorar la bibliografía disponible.</p> <p>Tener cursos y capacitación permanente para el docente.</p> <p>Debe haber una evaluación integral basada en competencias.</p> <p>Implementación de varias herramientas de evaluación y que sus resultados sean analizados con seriedad, evitando las transcripciones.</p>

3.5.3 VERIFICACIÓN CUALITATIVA DE HIPÓTESIS

3.5.3.1. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ALUMNOS

Tabla 26

Decisión sobre la hipótesis de trabajo según la encuesta hecha a los estudiantes.

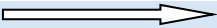
PREGUNTA	INDICADOR GRAVEDAD	PORCENTAJE	DECISIÓN	
			Aceptada	Rechazada
2.1	Conocimiento del sistema de evaluación al docente	71.99 %	X	
2.2	Conocimiento de los métodos e instrumentos de evaluación a los docentes.	50.14%		X
2.3	Objetivo del procedimiento de evaluación.	61.20%	X	
2.4	Utilización de los resultados.	96.92	X	
3.1	Utilidad de los resultados de las evaluaciones.	94.21 %	X	
CONTINUA 				
3.2	Incidencia de los resultados en la generación del conocimiento.	89.36 %	X	
3.3	Incidencia de los resultados en la generación del conocimiento.	49.27 %		X
3.4	Calidad de los instrumentos de evaluación.	92.30 %	X	
TOTAL			6	2

Desde el punto de vista de los estudiantes, luego de aplicar, analizar y tabular los resultados de la investigación realizada, es aceptada la hipótesis de investigación.

3.5.3.2. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

Tabla 27

Decisión sobre la hipótesis de trabajo según la encuesta hecha a los docentes.

PREGUNTA	INDICADOR GRAVEDAD	PORCENTAJE	DECISIÓN	
			Aceptada	Rechazada
2.3	Relación entre la evaluación al docente y la generación del Conocimiento.	89.39 %	X	
2.4	Instrumentos que se utilizan para la evaluación al docente.	42.42 %		X
2.5	Los métodos de evaluación al docente y su relación con el objetivo del proceso.	45.45 %		X
2.6	Los instrumentos de evaluación y su análisis demuestran la verdadera capacidad de los docentes.	63.64 %	X	
2.7	Conocimiento de los métodos de evaluación.	83.33 %	X	
2.8	Los instrumentos de evaluación demuestran la capacidad del docente.	71.21 %	X	
2.9	Modificación de los instrumentos de evaluación.	81.82 %	X	
3.1	Aprendizajes logrados por los alumnos.	65.15 %		X
3.3	Utilización de los aprendizajes en actividades diarias.	93.94 %		X
3.4	Retroalimentación de información en beneficio del proceso de enseñanza – aprendizaje.	78.79 %		X
3.5	La evaluación al docente debería entregar datos que beneficien al proceso enseñanza – aprendizaje.	96.07 %	X	
CONTINÚA				

3.6	Influencia de factores externos en la evaluación hecha por los Cadetes.	86.36 %	X	
3.9	Mejorar la evaluación al docente y elevar el rendimiento.	59.09	X	
TOTAL			8	5

Desde el punto de vista de los docentes, luego de aplicar, analizar y tabular los resultados de la investigación realizada, es aceptada la hipótesis de investigación.

3.5.3.3. CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES.

- La mayor parte de los docentes son militares de carrera, los cuales imparten las materias militares y tienen una formación en Ciencias Militares, existiendo ciertos oficiales que cuentan con otro título académico como el de Ingeniero Civil; los docentes civiles en su mayoría tienen formación en Ciencias de la Educación y especialización en Docencia Universitaria, lo que garantiza el nivel de profesionales que imparten los conocimientos en el instituto.
- El mayor porcentaje de la experiencia de los docentes está en el nivel superior, muchos de ellos acreditados por la propia ESMIL, teniendo también el aval de haber participado en la publicación de varios artículos y/o editoriales, sin dejar de lado la actualización de conocimientos en base a ciertos cursos del área educativa principalmente.
- Deberían existir instrumentos más objetivos y reales, dejando de ser subjetivos y superficiales, que arrojen datos cuantificables en beneficio del proceso de enseñanza – aprendizaje de los Cadetes.
- Luego de la evaluación al docente, se debe retomar el análisis de contenidos, con el fin de retroalimentar el proceso de enseñanza y no simplemente sugerir

cambios que muchas veces no se los concreta, porque depende únicamente del docente observado.

- Los resultados de la evaluación al docente no son utilizados para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Se debe tener una mejor división entre materias civiles y militares, mejorando la organización de los horarios y períodos, en los que se imparten estas materias.

3.5.3.4. RECOMENDACIONES DEL PERSONAL DE DOCENTES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”.

- El proceso de evaluación al docente en la ESMIL, debe ser mejor difundido en los alumnos, con el fin de que se tome conciencia de la importancia que este proceso tiene en su formación.
- Los resultados de la evaluación a docentes deben ser analizados y calificados por personal especialista y con experiencia en el tema.
- Se debe implementar un programa de capacitación constante para los docentes de la Carrera de Ciencias Militares.
- En base a los resultados de la evaluación al docente, se debe retomar el análisis de los contenidos, con el fin de retroalimentar el proceso de enseñanza.

3.5.3.5. TOTAL DE LA ACEPTACIÓN Y RECHAZO A LA HIPÒTESIS DE TRABAJO

Tabla 28

Totales de las decisiones sobre la hipótesis de trabajo

	ENCUESTA A DOCENTES	ENCUESTA A ALUMNOS	TOTAL
ACEPTADA	08	06	14
RECHAZADA	05	02	07

DECISIÓN FINAL.- Cualitativamente aplicando la escala de Likter, en las encuestas realizadas tanto a docentes como a alumnos de la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”, se acepta la hipótesis de investigación: **“LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE INCIDE DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”.**

3.5.4 VERIFICACIÓN CUANTITATIVA DE HIPÒTESIS

Para la verificación cuantitativa de estas hipótesis debemos correlacionar los resultados de las evaluaciones a los docentes con los promedios de los alumnos en las materias en las cuales los docentes fueron evaluados.

Así analizaremos los datos de los procesos de evaluación tanto a docentes como el aprovechamiento de los alumnos de la ESMIL, en el período académico 2010 – 2011:

Tabla 29

Evaluación a los docentes y notas alcanzadas por los cadetes en esas mismas materias.

DOCENTE	MATERIA	CURSO	NOTA DEL DOCENTE	PROMEDIO DE NOTAS DEL CURSO
H. NAVAS	ADM. GENERAL	I CM	18.78	17.9652
R. DELGADO	ADM. GENERAL	I CM	18.75	17.3981
E. V INUEZA	ADM. GENERAL	I CM	19.05	17.6222
J. QUIZPE	COMPUTACION	I CM	16.9	18.1095
V. RODRIGUEZ	COMPUTACION	I CM	19.85	18.2832
I HIDALGO	DOCTRINA BASICA	I CM	18.88	
J. MORA	DOCTRINA BASICA	I CM	19.78	
A. SANCHEZ	DOCTRINA BASICA	I CM	19.55	
C. VELEZ	DOCTRINA BASICA	I CM	19.55	
B. VEGA	DOCTRINA BÁSICA	I CM	19.56	
R. CIFUENTES	SIMBOLOS MILITARES	I CM	19.74	
L. CASTILLO	SIMBOLOS MILITARES	I CM	19.76	
P. MANCHENO	SIMBOLOS MILITARES	I CM	19.55	
P. SANTILLAN	SIMBOLOS MILITARES	I CM	19.74	
D. SANTAMARIA	SIMBOLOS MILITARES	I CM	19.71	
F. LOJA	ARMAS Y TIRO	II CM	19.64	18.3809
J. MARTINEZ	ARMAS Y TIRO	II CM	19.55	18.2825
D. JACOME	ARMAS Y TIRO	II CM	19.84	18.1802
H. OCHOA	ARMAS Y TIRO	II CM	19.38	18.4653
CONTUNÚA				

P. RODRIGUEZ	ARMAS Y TIRO	II CM	19.47	18.6225
D. JACOME	COMUNICACIONES	II CM	19.56	19.0509
S. MORALES	COMUNICACIONES	II CM	19.5	18.7429
P. RODRIGUEZ	COMUNICACIONES	II CM	19.3	19.0174
J. ZAPATA	DER. INT. HUMANITARIO	II CM	18.88	18.1116
D. JACOME	DER. INT. HUMANITARIO	II CM	19.6	16.9178
P. RODRIGUEZ	DER. INT. HUMANITARIO	II CM	19.24	18.2484
D. SANTAMARIA	DER. INT. HUMANITARIO	II CM	19.4	18.8322
E. ESTRELLA	DIDACTICA	II CM	19.54	19.1719
R. ALEMAN	DIDACTICA	II CM	18.07	19.4277
PORTILLA	ESTADISTICA	II CM	19.05	15.9576
R. ROMERO	ESTADISTICA	II CM	18.33	17.7791
P. CAMPANA	INVESTIGACION	II CM	18.99	18.2585
E. ESTRELLA	INVESTIGACION	II CM	18.49	18.1835
R. SOSA	INVESTIGACION	II CM	19.57	18.9493
J. ANDRADE	LEGISLACION MILITAR	II CM	19.21	17.9488
D. JACOME	LEGISLACION MILITAR	II CM	19.69	18.3194
P. RODRIGUEZ	LEGISLACION MILITAR	II CM	19.3	18.1145
L. PAUKER	LIDERAZGO	II CM	19.7	18.002
CONTINÚA				

P. VILLAGOMEZ	LIDERAZGO	II CM	19.71	17.806
F. LOJA	LIDERAZGO	II CM	19.37	17.3495
L. PAUKER	PELTON DE FUSILEROS	II CM	19.29	18.5579
P. VILLAGOMEZ	PELTON DE FUSILEROS	II CM	19.14	18.2936
F. LOJA	PEL. DE FUSILEROS	II CM	19.25	18.1967
J. ANDRADE	P.M.T.D.	II CM	19.55	17.724
L. PAUKER	P.M.T.D.	II CM	19.62	17.2117
P VILLAGOMEZ	P.M.T.D.	II CM	19.07	17.1948
D. GRANDA	P.M.T.D.	II CM	19.36	17.0698
A. HOLGUIN	P.M.T.D.	II CM	19.41	17.6361
S. RODRIGUEZ	POLICIA MILITAR	II CM	19.08	18.2182
M. ESCOBAR	POLICIA MILITAR	II CM	18.37	18.2241
P. GARCIA	POLICIA MILITAR	II CM	19.16	18.0366
M. REINA	POLICIA MILITAR	II CM	19.07	18.4659
J. CAPELO	POLICIA MILITAR	II CM	19.29	18.1395

3.5.4.1. LA INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL Y LA RELACIÓN ENTRE VARIABLES.

La investigación correlacional describe la relación lineal entre dos o más variables sin tratar en lo absoluto de atribuir a una variable el efecto observado en otra (Salkind, 1999).

3.5.4.1.1. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN.

La forma más fácil de calcular la correlación entre dos variables es utilizando el método del puntaje bruto. La medida más frecuente de las relaciones es el coeficiente

de correlación. Un coeficiente de correlación es un índice numérico que refleja entre dos variables; se expresa como un número entre +1.00 y -1.00 y aumenta su valor a medida que aumenta la cantidad de varianza que una variable comparte con otra. (SALKIND, 1999)

Podríamos concluir entonces que la correlación es la medida en la que dos variables cuantitativas se relacionan linealmente entre sí, es decir que los valores de una de ellas varían sistemáticamente con respecto a los valores homónimos de la otra.

El coeficiente de correlación se puede calcular con Excel mediante el comando “COEF.DE.CORREL”. También se puede calcular mediante una sencilla fórmula:

$$\rho_{X,Y} = \frac{\text{cov}(X, Y)}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{E((X - \mu_X)(Y - \mu_Y))}{\sigma_X \sigma_Y}$$

Figura 4: Fórmula del coeficiente de correlación

Siendo Cov (X, Y) la covarianza entre las series temporales X e Y, y σ_X e σ_Y las desviaciones estándar de X e Y.

Interpretación

Como se ha mencionado antes, el coeficiente de correlación tiene un valor acotado entre -1 y +1. Los valores cercanos a cero indican que no hay asociación entre las variables. Valores cercanos a uno indican una asociación fuerte, mientras que los valores cercanos a menos uno indican una asociación fuerte pero inversa.

Por ejemplo, si el coeficiente de correlación entre dos activos financieros es mayor que 0,70 podemos decir que están muy correlacionados positivamente. Por el contrario, si el valor de este coeficiente está entre -0,20 y +0,20, la correlación será baja. Por último, si el coeficiente de correlación es menor que -0,70 existirá una gran correlación, pero negativa.

Aplicando el Coeficiente de Correlación entre las dos variables a estudiar tenemos el siguiente resultado:

El coeficiente de correlación entre las variables es de:

COEF. DE CORRELACIÓN:	-0.00105202
------------------------------	--------------------

Lo que nos indica que existe una baja correlación entre la evaluación al docente y el rendimiento académico de los Cadetes.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIÓN GENERAL.

Como conclusión general del presente trabajo de investigación, podemos determinar que si bien es cierto y la frialdad de los números nos demuestran que tanto el rendimiento académico de los Cadetes como las evaluaciones al cuerpo docente de la ESMIL, se ubican en altos niveles de eficacia, y que si nos remitiéramos únicamente a los resultados cuantitativos de la investigación, concluiríamos que estas dos variables propuestas tienen una baja relación entre ellas y que no existe ninguna falencia en los sistemas de evaluación al docente de la institución estudiada.

Al analizar los resultados de la investigación cualitativa y adentrarnos en el sentir personal tanto de Cadetes como de Docentes, vemos que se devela una realidad totalmente diferente, revelando un gran desconocimiento del proceso de evaluación al docente, pero sobre todo que estas variables no solo que tienen gran relación entre sí, sino que los instrumentos de evaluación al docente no arrojan información de utilidad para el mejoramiento del rendimiento académico, único fin que persigue la docencia en cualquiera de sus niveles.

4.1.1 CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

- En lo que tiene que ver con la eficacia de la evaluación al docente que se desarrolla en la ESMIL, se puede decir que si bien es cierto el proceso se lo realiza, este no consigue los objetivos por los cuales debe ser llevada a cabo, según la normativa vigente, esto sucede principalmente porque no se ejecutan todas las actividades del proceso y porque los resultados no son aprovechados en el mejoramiento personal

ni profesional del docente y tampoco se encontró evidencias de que estos sean utilizados en la mejora continua del proceso enseñanza – aprendizaje.

- Se logró evidenciar que el rendimiento académico de los alumnos de la ESMIL, es muy alto, superior a los estándares que se observan en otras instituciones de educación superior.
- Se pudo establecer una correlación entre las dos variables numéricas es decir entre las evaluaciones de recibidas por los docentes y el rendimiento académico de los alumnos, siendo esta considerada baja con tendencia negativa.
- En base a estos resultados es factible y necesario diseñar una propuesta alternativa de evaluación docente reformulando los instrumentos, fuentes y tipos de evaluación para el instituto.

4.2. RECOMENDACIONES.

- Para alcanzar la eficacia en el proceso de evaluación docente, se lo debe realizar conforme lo describe la normativa para el efecto, es decir aplicando todos los tipos de evaluación y a todas las fuentes con el fin de obtener una información completa que permita alcanzar los objetivos por los cuales fue insertada esta evaluación en el sistema educativo de Fuerzas Armadas.
- En lo referente al elevado rendimiento académico de los alumnos, se debe pretender asignar calificaciones más justas, aplicando una escala objetiva y real de acuerdo a las competencias alcanzadas por los alumnos, ya que el rendimiento de los alumnos es muy superior en relación a los demás institutos de educación superior.

- En lo que tiene que ver con la relación entre las dos variables numéricas estudiadas, se recomienda disminuir el este coeficiente de correlación numérico entre estas ya que lo óptimo es que la evaluación docente no tenga ninguna incidencia en el rendimiento académico de los alumnos es decir que no sean interdependientes entre ellas.
- Rediseñar el sistema de evaluación al docente de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”.

4.2.1 RECOMENDACIÓN GENERAL

Revisar el contenido de los cuestionarios e incluir en la nueva versión de los mismos suficientes reactivos que permitan medir las dimensiones en las que coinciden profesores y alumnos como aquellas de mayor importancia, es decir las relacionadas con planeación y dominio del contenido.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA ALTERNATIVA, PARA LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS AL DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”

5.1. INTRODUCCIÓN.

La concepción de la evaluación del desempeño profesional del docente, tiene como sustento el enfoque de “evaluación como desarrollo profesional” que consiste en el proceso mediante el cual el docente alcanza altos niveles de competencia y amplía su comprensión de sí mismo como profesional de la educación, de sus funciones docentes, del entorno en que ejerce su práctica y de su propia carrera como elementos para alcanzar la excelencia profesional.

De la investigación realizada en la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”, se puede indicar que siendo la evaluación al docente un capítulo importantísimo dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje de los Cadetes alumnos de la ESMIL, esta no está siendo llevada con el compromiso que debería, dada su importancia.

Vemos que en los resultados finales, tanto estudiantes como docentes presentan evaluaciones en niveles altos, dentro de los promedios de aprovechamiento, considerados como normales en la educación superior, es por esto, que al haber sido parte en años anteriores del cuerpo docente y directivo de este instituto, se propuso investigar esta temática, realizando una investigación cuanti - cualitativa, ya que como queda dicho, si nos referíamos únicamente a los resultados numéricos obtenidos, el proceso de evaluación en esta escuela de formación de oficiales, estaría aproximándose a la perfección.

Al analizar cualitativamente el proceso de evaluación al docente y su incidencia en el rendimiento académico de los Cadetes, y al investigar a los actores de los procesos y procedimientos se ha podido determinar que estos son perfectibles y más aún, que pueden ser utilizados para mejorar la generación del conocimiento en los

Cadetes único fin, de todo proceso de enseñanza – aprendizaje, aflorando inconvenientes que solo con la investigación de campo se han logrado descubrir.

5.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

5.2.1 OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA

Diseñar nuevos instrumentos de evaluación docente objetivo e integral, del cual se obtenga información que retroalimente y coadyuve a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”.

5.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA PROPUESTA

- Proponer nuevas fuentes de información de evaluación del desempeño al docente de la ESMIL, en función del perfil vigente para coadyuvar al logro de la excelencia académica.
- Diseñar una nueva escala de valoración en la evaluación del desempeño del docente de la ESMIL.
- Utilizar los resultados de la evaluación al docente en la retroalimentación y mejora continua del proceso enseñanza – aprendizaje.

5.3. JUSTIFICACIÓN.

La presente propuesta encuentra su justificación en los resultados descritos de la investigación científica que el proceso de evaluación al docente llevado a cabo en la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”, no está cumpliendo con los objetivos para los cuales fue creada e implementada.

La evaluación docente más allá de ser una actividad administrativa o tarea a cumplir por el solo hecho de que “se tiene que hacerlo”, distrae sus funciones principales, esta evaluación debe y tiene que ser un proceso del cual la Escuela Superior Militar debe servirse y aprovecharse para retroalimentar con los datos

obtenidos la enseñanza, el aprendizaje y consecuente rendimiento académico de los alumnos en beneficio de la mejora continua de todos estos procesos.

Esta propuesta de evaluación docente pretende minimizar el subjetivismo propio de la evaluación, dándole una característica integral al participar de ella todos los actores o entes que de una u otra forma intervienen o deben intervenir en ese proceso evaluativo.

La propuesta de nuevos instrumentos de evaluación al docente, buscan operacionalizar este proceso de manera que tanto directivos, docentes y estudiantes se beneficien de este proceso y que sus resultados dejen de engrosar los archivos de la institución y puedan ser utilizados en retroalimentar la mejora continua del proceso enseñanza – aprendizaje.

Por último los primeros beneficiarios de esta propuesta de evaluación serán los alumnos ya que con la aplicación de esta, se reducirá la incidencia de la evaluación docente en su rendimiento académico, también se beneficiarán los docentes al tener instrumentos y por ende conclusiones más objetivas sobre su desempeño profesional y por último la escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” se beneficiará al contar con un sistema de evaluación integral y comprometido con los objetivos del instituto.

5.4. MARCO LEGAL.

La Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”, por ser una institución que se encuentra dentro del sistema de educación militar, está regida por los Reglamentos y Directivas que emite la Dirección de Doctrina y Educación Conjunta perteneciente al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Esta dirección en el mes de Febrero del año 2010, mediante resolución N° 2010 - 20, en uso de las atribuciones conferidas por el art. 20 lit. b de la LEY ORGÁNICA DE LA DEFENSA NACIONAL, en vigencia, aprobó y autorizó la ejecución de la

“NORMATIVA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA DE LAS FUERZAS ARMADAS”, esta normativa tiene como finalidad “emitir lineamientos generales para unificar los procesos de evaluación educativa en el enfoque de diseño curricular por competencias que se desarrollan en los centros educativos de las Fuerzas Armadas” (CEDE, 2010)

Esta normativa en su Capítulo II, “NORMAS PARA REGULAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS”, enuncia los propósitos que tiene esta normativa, los cuales presentamos a continuación:

- a. Regular la evaluación profesional del personal docente del Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas.
- b. Fomentar una cultura de mejoramiento continuo en el sistema de educación militar de las Fuerzas Armadas, mediante el establecimiento de normas, procedimientos e instrumentos que orienten el proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, a fin de permitir a sus integrantes enfrentar con éxito los desafíos que impone la misión institucional.
- c. Evaluar el desempeño profesional de los docentes, a través de un sistema técnico y optimizado de instrumentos **que permitan el mejoramiento continuo del proceso educativo¹**.
- d. Establecer si el desempeño profesional del docente aporta efectivamente al logro de los objetivos institucionales o no; y si éste es administrado con justicia y equidad, favoreciendo el mejoramiento continuo del alumno y de los factores que intervienen en su formación y perfeccionamiento.

¹ Énfasis agregado.

Como vemos en el tercer propósito de la normativa de evaluación al docente, está reflejado el espíritu de la investigación del presente trabajo.

5.5. PERFIL DEL DOCENTE DE LA ESMIL

Está compuesto por un conjunto de competencias docentes, las mismas que deben ser desarrolladas y puestas en práctica en el aula, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas guardan relación con las propuestas en el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.

Al hablar del perfil hacemos referencia a la definición de las características profesionales y humanas que deben desarrollar en la docencia militar, para responder a las demandas del proceso educativo.

5.4.1 COMPETENCIAS DEL PERFIL DEL DOCENTE

Las competencias que debe reunir un docente están ya definidas en el Modelo Educativo de FF.AA, las cuales se agrupan en cuatro grupos encaminadas estas a la finalidad u objetivo que persiguen.

Una grupo de competencias que debe revestir mayor importancia son las competencias institucionales, ya que al ser un instituto de formación de oficiales del ejército, el sentimiento de pertenencia a esta institución deber estar enraizadas en el docente para que pueda transmitir las a los alumnos.

Las competencias que indica el Modelo educativo de FF.AA son las siguientes:

Competencias Pedagógicas.

Son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Se pretende que docentes y estudiantes en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad.

1) Competencias Institucionales:

Los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro, demostrando un compromiso absoluto con la Institución: lo que se dispone en la Planificación

Estratégica con lo que se desarrolla a nivel institución, aulas, laboratorios, talleres, bibliotecas, etc. y los espacios externos a la Institución.

2) Competencias Técnicas

Tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios científicos y tecnológicos que se suceden a gran velocidad en el área de conocimiento al que pertenece, y que inciden en la calidad de formación y de esta manera lograr un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

3) Competencias Personales

Están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con los grupos de estudiantes; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación con la comunidad educativa, para ello deberá poseer valores, actitudes, conductas, principios, estilos de gestión, y de liderazgo, relacionados con desempeños superiores deseados. (DIEDMIL, 2010)

5.4.2 ÁMBITOS DEL PERFIL DEL DOCENTE

Los ámbitos en que deben enfocarse las competencias del docente deben englobar todos los aspectos de las mismas, es decir el ser, saber y saber hacer.

Es por ello que las instituciones encargadas de la formación de los futuros docentes deben tomar muy en cuenta el establecimiento del perfil profesional para generar los ámbitos específicos de formación que le permitan utilizar su conocimiento, creatividad y sentido crítico para proyectarse ante esta sociedad. (Salazar, 2007, p.22).

El Modelo Educativo de FF.AA, describe las competencias en los tres ámbitos descritos anteriormente, estas son de cumplimiento y observación obligatoria para todos los institutos y colegios que están regidos por la DIEDMIL.

a. En el ámbito del Ser

- Confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, la tolerancia y la solidaridad. Responsabilidad, autonomía y colaboración profesional.

- Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas: alta valoración moral de la profesión.
- Convencerse de la importancia y del sentido del trabajo académico y de formación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que está buscando promover en sus estudiantes.
- Respeta a sus estudiantes, sus opiniones y propuestas, aunque no las comparta.
- Evita imponer en un ejercicio de autoridad sus ideas, perspectivas y opciones profesionales personales.
- Establece una buena relación interpersonal con los estudiantes, basada en los valores institucionales de las Fuerzas Armadas.
- Evita apoderarse de la palabra y convertirse en un simple transmisor de información, es decir, no caer en la enseñanza verbalista o unidireccional.
- Es capaz de motivar a los estudiantes y plantear los temas como asuntos importantes y de interés para ellos.
- Plantea desafíos o retos abordables a los estudiantes, que cuestionen y modifiquen sus conocimientos, creencias, actitudes y comportamientos.
- Evita que el grupo caiga en la autocomplacencia, la desesperanza o la impotencia, o bien, en crítica estéril. Por el contrario, se trata de encontrar soluciones y construir alternativas edificantes a las existentes en torno a los problemas planteados en y por el grupo.
- Mantiene una actitud de equilibrio emocional permanente, dentro y fuera de la Institución.

- Persona centrada, con valores éticos y morales que haya destacado estas características desde su permanencia como cadete/aspirante.
- Convencido de la vida militar en todos sus principios y valores, siendo capaz de entregar y sacrificar su tiempo y espacio para dedicarlo a su función docente.
- Respetuoso de los Derechos Humanos, el Derecho Internacional Humanitario, y el medio ambiente.
- Alto sentido de patriotismo.
- Amor a la institución.
- Proyectar una imagen positiva hacia sus subordinados, siendo un modelo de práctica de valores éticos y morales
- Buen sentido del humor

b. En el ámbito del Saber-Conocer (conocimientos)

- Dominio de la teoría educativa y del conocimiento específico.
- Experiencia suficiente en el área de estudio de su especialidad.
- Capacidad reflexiva, espíritu cuestionador y analítico, actitud permanente de aprendizaje.
- Preparación y actualización teórico-práctica de las materias militares de su especialidad y de cultura general.
- Conocimiento de la normativa de carácter académico que regula el funcionamiento del Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas.
- Capacidad suficiente para solventar las dudas de los estudiantes.

- Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano.
- Fundamentación de su práctica docente desde los sustentos teóricos-metodológicos y que a través de la investigación maneje las competencias y capacidades necesarias para desempeñarse como docente en su área de incumbencia.

c. En el ámbito del Hacer

- Capacidad de tomar decisiones, adaptabilidad al cambio, espíritu de innovación.
- Iniciativa en la utilización de técnicas e instrumentos de enseñanza
- Facilidad de comunicación
- Capacidad de comandar tropas o grupos humanos
- Capacidad para solucionar problemas relacionados con la actividad académica
- Capacidad para interrelacionarse, prospectivo, planificador.
- Organización de las actividades para los estudiantes de un modo creativo, recurriendo a la mayor variedad de estrategias didácticas.
- Desarrollo de la capacidad, habilidad y disposición para trabajar en grupos, y establecer relaciones adecuadas con sus pares: promover el trabajo en equipos, la libre iniciativa para organizar, encauzar y participar de un modo creativo y dinámico, en el desarrollo y evaluación de la acción educativa.
- Habilidad práctica en el empleo de la tecnología computacional, como extensión lógica de su mente.

- Propone y contribuye en proyectos de beneficio de las Fuerzas Armadas.
- Capacidad para administrar recursos humanos, logísticos y financieros.
- Disposición completa de tiempo para que el proceso educativo sea el ideal.

5.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

La presente propuesta alternativa de evaluación al docente, toma en cuenta a todas las fuentes del instituto que participan en el proceso de enseñanza – aprendizaje, cada una con un instrumento diferenciado, desde el cual puede aportar criterios confiables del desempeño docente.

Los instrumentos de evaluación están diseñados para obtener información de cada una de las competencias a las que apunta la normativa de evaluación de Fuerzas Armadas: Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales. Los resultados obtenidos en estos instrumentos, se los tabulan y obtienen resultados numéricos proponiendo también las escalas de evaluación, los porcentajes de ponderación según el tipo de evaluación y la equivalencia entre la evaluación cualitativa y cuantitativa.

Por último se propone un simple formato de informe de evaluación docente del cual se puede extraer con mucha facilidad los datos obtenidos en cada uno de los tipos de evaluación, pero más allá de esto se le debe más énfasis e importancia al análisis que de esta información y a las recomendaciones que debe hacer la sección evaluación del instituto. Este análisis y recomendaciones son los que deben encaminar y ser la base para la retroalimentación para la mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje, así como para la toma de decisiones en torno a la función educativa e instructiva de la evaluación.

5.6.1 TIPOS DE EVALUACIÓN A APLICARSE

Se emplearán 4 tipos de evaluación, los que a su vez representan las fuentes de información y de emisión de criterios sobre el desarrollo y actuación competente del docente evaluado.

- a. Coevaluación
- b. Heteroevaluación:
 - Pedagógica
 - Estudiantil (Cadetes).
 - Administrativa (Autoridades).

COEVALUACIÓN.

Es una forma de evaluación mediante la cual, se podrán evaluar entre pares, es decir entre compañeros docentes, pero no entre un mismo par.

HETEROEVALUACIÓN.

Es la evaluación que realizarán personas que tienen que ver directamente con la calidad de enseñanza que se imparte. Esta evaluación es de tres tipos: Pedagógica, Estudiantil y Administrativa

- **Pedagógica**

La Sección de Planificación de la ESMIL es el organismo técnico encargado de verificar la aplicación de principios técnicos y didácticos en estricto apego a la ciencia pedagógica. Esta extraerá la información necesaria que permita contar con elementos de juicio que ayuden a retroalimentar el ejercicio docente así como también proporcionar los criterios suficientes que respalden la aplicación de la normativa.

- **Estudiantil.**

Realizada por los Cadetes, ya sea al final de período académico, modulo, materia o en el momento en que se requiera, pero siempre antes de las evaluaciones parciales o finales de los alumnos y serán realizada mínimo dos veces por período a cada docente.

- **Administrativa.**

Serán los Jefes Departamentales y/o de Sección los encargados de llevar a cabo esta evaluación a quienes se les entregarán los respectivos instrumentos para que evalúen a los docentes que les hayan sido designados.

5.6.2 PARTICIPANTES EN LA EVALUACIÓN DOCENTE

Cadetes y/o Alumnos.

Los alumnos son las personas que tienen mayor contacto con los profesores, son los que pueden decidir la medida en la que ellos sienten que se han cumplido los objetivos de la materia y la forma en la que el profesor ha contribuido a lograrlo. Están capacitados para evaluar: su capacidad profesional, su personalidad, el liderazgo y su don de gentes.

Docentes.

Su participación como Coevaluador servirá para que los docentes de la institución se conozcan, se integren, emitan su criterio profesional y se produzca el enriquecimiento personal a través del intercambio de experiencias, además de su involucramiento directo con el proceso.

Con el conocimiento propio del profesor y la evaluación que se haga, se pretende lograr el crecimiento personal y el perfeccionamiento que los alumnos y la institución exigen.

Comisión Pedagógica

Conformada por el Jefe de la Sección de Planificación o un delegado, por el Jefe de la Sección Evaluación o un delegado, realizarán la evaluación, con personal de apoyo de la sección evaluación, de acuerdo con el cronograma previsto; El Subdirector de la ESMIL, aprobará todo el proceso.

La comisión es el organismo autorizado para ingresar al aula y realizar la observación de las clases, filmarlas y aplicar el instrumento de evaluación, para luego del procesamiento respectivo, brindar el asesoramiento correspondiente.

Autoridades.

Por medio de la información que se obtenga de los evaluadores, se determina un valor acerca de la actividad docente: cumplimiento, asistencia, entrega de documentos, participación en actividades sociales, culturales y deportivas, la relación entre profesores, la relación del profesor con las autoridades y con los alumnos.

5.6.3 ÉSCALA DE EVALUACIÓN

Los diferentes tipos de evaluaciones serán calificadas de acuerdo con la siguiente escala:

Tabla 30

Escala de evaluación

CUANTITATIVO	ESCALA	CUALITATIVO
5	Muy superior al Promedio	Excelente
4	Logro Notable	Destacado
3	Logro Normal	Competente
2	Logro con fallos importantes	Básico
1	Logro muy Bajo	Insatisfactorio

Diseño: Los Autores

CALIFICACIÓN FINAL

La calificación final obtenida por el docente es calculada en la escala de 1 a 5 y está formada por la sumatoria de los diferentes tipos de evaluación aplicados, a los cuales previo análisis se les ha otorgado los siguientes porcentajes:

Tabla

31

Ponderación de porcentajes

TIPO DE EVALUACION	PORCENTAJE (%)	VALOR
Coevaluación	15	0.75
Administrativa	15	0.75
Estudiantil	45	2,25
Pedagógica	25	1,25
TOTAL	100	5.00

Diseño: Los Autores

RESULTADOS

Los resultados de cada una de las evaluaciones serán codificados individualmente, luego calculado el resultado final y extraído el porcentaje de la forma descrita anteriormente.

La sumatoria de los aportes de cada una de las evaluaciones aplicadas dará un total que es la calificación final de la Evaluación por competencias del Desempeño Docente.

Estos resultados serán condensados en una tabla de datos, clasificados según el tipo de profesor. Además se calculará la media aritmética y la desviación estándar.

La nota final se ajusta a la escala que consta en la normativa de evaluación por competencias de FF.AA. y se la describe en la siguiente tabla:

Tabla 32**Evaluación final: cualitativa y cuantitativa**

CLASE	EVALUACIÓN CUALITATIVA	EVALUACIÓN CUANTITATIVA	
A	Excelente	19 - 20.00	4.75 - 5.00
B	Destacado	17- 18.99	4.25 - 4.74
C	Competente	15 –16.99	3.75 - 4.24
D	Básico	13 – 14.99	3.25 - 3.74
E	Insatisfactorio	13.99 - menos	3.24 - menos

Diseño: Modelo Educativo por Competencias de las FF.AA

Nota: La reproducción de instrumentos, codificación de resultados, elaboración de tablas, transcripción de resúmenes estarán a cargo de la Sección de Evaluación de la ESMIL.

5.6.4 DECISIONES A TOMAR

Los resultados serán analizados en conjunto, y permitirán tomar decisiones mediante el diseño de Proyectos de Mejora, tendientes a solucionar los problemas detectados a fin de apoyar al docente en sus tareas diarias.

Estos resultados serán entregados a los docentes en forma confidencial, haciéndoles conocer, además, las posibilidades de participar en los proyectos que serán diseñados con este fin.

Para que esta actividad sea completa, se desarrollará un proceso de seguimiento y asistencia personal por parte del grupo de evaluadores, hasta lograr el dominio de las competencias requeridas en el docente de la ESMIL.

APRECIACIÓN FINAL DE LOS DOCENTES

Esta propuesta de evaluación docente por competencias permitirá una evaluación y apreciación final de los docentes en niveles:

- EXCELENTE
- DESTACADO
- COMPETENTE
- BÁSICO
- INSATISFACTORIO

Excelentes, serán considerados, como personal idóneo para conformar los equipos de evaluación docente y capacitadores en los proyectos de mejora y serán retribuidos mediante estímulos diversos.

Destacados y competentes tendrán acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional

Básicos e Insatisfactorios dispondrán de planes específicos de perfeccionamiento gratuitos destinados a superar sus debilidades

Los docentes ubicados en el nivel insatisfactorios tendrán oportunidad a:

Una primera evaluación: continúa en aula y debe realizar cursos de perfeccionamiento y será evaluado en el periodo, asignatura o módulo siguiente por un equipo evaluador diferente al inicial.

Una segunda evaluación: Realizada por los jefes de las Secciones de Planificación y de Evaluación de la ESMIL; si vuelve a salir insatisfactorio deja el aula y es apoyado por un profesor/a tutor/a.

Una tercera evaluación: Si se mantiene insatisfactorio se deberán realizar los trámites administrativos necesarios a fin de terminar la relación laboral con el instituto.

La implementación de estos instrumentos de evaluación por competencias permitirá el uso de la información sobre el desempeño individual de cada docente y no puede ser compartida con los Cadetes ni con la comunidad, y en ningún caso se utilizará como ranking entre docentes.

5.6.5 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

Los instrumentos de evaluación propuestos obedecen a un análisis completo de las recomendaciones dadas por el personal de Directivos Docentes y Alumnos de la Escuela Superior Militar “ELOY ALFARO”.

Como propuesta, no simplemente se estructuraron los instrumentos de evaluación como tales, sino que estos están sustentados por los análisis y razonamientos de sus criterios, escalas y puntajes.

6.6.6.1. INSTRUMENTO DE COEVALUACIÓN.

ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”

SECCION EVALUACIÓN

INSTRUMENTO DE COEVALUACIÓN

Apellidos:.....Nombre.....
Materia:.....Fecha.....

OBJETIVO: Conocer el criterio de sus pares buscando la integración y trabajo en equipo a partir de intercambio de experiencias profesionales y docentes.

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

- | | |
|--|--|
| 1 = Logro muy bajo o deficiente | 2 = Logro con fallos importantes |
| 3 = Logro normal o aceptable | 4=Logro notable, superior al promedio |
| 5 = Excelente, muy superior al promedio | |

1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
1.1.	¿Elabora los planes analíticos en colaboración y con la participación de todos los actores de las áreas de estudio?					
1.2	¿Propone cambios positivos al currículo y planes de estudio, a fin de mejorar la generación de los aprendizajes?					
1.3	¿Propone la utilización de nuevas técnicas de enseñanza apoyándose de nuevas tecnologías y medios multimedia en el aula, acordes a la época?					
1.4	¿Demuestra tener el conocimiento necesario en la resolución de problemas dentro de la Institución?					
2. COMPETENCIAS PERSONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
2.1	¿Es merecedor de su confianza personal y laboral?					
2.2	¿Mantiene una actitud de equilibrio emocional permanente, dentro y fuera de la Institución?					
2.3	¿Demuestra ética y compromiso social en el ejercicio de la profesión?					

2.4	¿Proyecta una imagen positiva hacia sus alumnos y compañeros, siendo un modelo de práctica de normas de urbanidad?					
2.5	¿Demuestra integridad, sobriedad y tolerancia hacia y entre sus pares?					
3. COMPETENCIAS TÉCNICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
3.1	¿Demuestra una adecuada solvencia académica, profesional y cultural que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos académicos que se le presentan?					
3.2	¿Analiza situaciones de coyuntura relacionadas con la carrera militar emitiendo criterios constructivos y conciliadores?					
3.3	¿Organiza actividades para los estudiantes de un modo creativo, recurriendo a la mayor variedad de estrategias didácticas?					
3.4	¿Desarrolla la capacidad, habilidad y disposición para trabajar en grupo, y establecer relaciones adecuadas con sus pares?					
4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES		LOGROS				

		1	2	3	4	5
4.1	¿Conoce y cumple las actividades dispuestas por la ESMIL y sus autoridades para cumplir con los procedimientos de enseñanza – aprendizaje?					
4.2	¿Cree en la carrera militar, en sus principios y valores, siendo capaz de entregar su tiempo y dedicación a su función docente?					
4.3	Cumple con los lineamientos, disposiciones y actividades específicas de la ESMIL, como institución perteneciente a FF.AA.					
4.4	Cumple y práctica los valores institucionales en sus actividades diarias dentro y fuera de la ESMIL.					
LOGRO TOTAL						
OBSERVACIONES						

6.6.6.2. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PEDAGÓGICA
ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”
SECCION EVALUACIÓN
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PEDAGÓGICA

Apellidos.....Nombre.....

Materia:.....Fecha.....

Objetivo: Identificar la metodología utilizada por los docentes en el aula, a fin de identificar necesidades de capacitación para el mejoramiento de los proceso de enseñanza aprendizaje.

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

1 = Logro muy bajo o deficiente 2 = Logro con fallos importantes

3 = Logro normal o aceptable 4 = Logro notable, superior al promedio

5 = Excelente, muy superior al promedio

1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
1.1.	¿Demuestra conocer las etapas normales del desarrollo cognitivo y esto se evidencia en su planificación de micro curricular?					
1.2	¿Conoce estilos de aprendizaje de sus alumnos, sabiendo escoger sobre la base de ellos las mejores técnicas de enseñanza?					
1.3	¿Adapta y diversifica la enseñanza, de acuerdo con las actividades diarias y reales de los Cadetes?					
1.4	¿Usa la evaluación formativa para informar a los alumnos y a las autoridades del progreso de cada Cadete?					

2. COMPETENCIAS PERSONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
2.1	¿Son evidentes sus esfuerzos por educar, así como su auténtica vocación de maestro?					
2.2	¿Demuestra ética y compromiso social en el ejercicio de la profesión?					
2.3	¿Proyecta una imagen positiva hacia sus alumnos y compañeros, siendo un modelo de práctica de valores éticos y morales?					
2.4	¿Establece una buena relación interpersonal con los estudiantes, docentes y autoridades, basada en los valores institucionales de las Fuerzas Armadas?					
3. COMPETENCIAS TÉCNICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
3.1	¿Demuestra iniciativa frente a situaciones novedosas o conflictivas, durante las clases generando propuestas positivas y constructivas?					
3.2	¿Realiza estudios o investigaciones personales, en su especialización aplicando sus hallazgos en su labor docente?					
3.3	¿Demuestra experiencia suficiente y dominio del conocimiento en el área de estudio de su especialidad?					
3.4	¿Organiza actividades para los estudiantes de un modo creativo, recurriendo a la mayor variedad de estrategias didácticas?					
4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
4.1	¿Cree en la carrera militar, en sus principios y valores, siendo capaz de entregar su tiempo y dedicación a su función docente?					
4.2	¿Cumple con los lineamientos y disposiciones administrativas específicas de la ESMIL, como institución perteneciente a FF.AA?					
4.3	¿Conoce y cumple las actividades dispuestas por la ESMIL y sus autoridades para cumplir los procedimientos de					

	enseñanza – aprendizaje?					
4.4	¿Cumple y práctica los valores institucionales en sus actividades diarias dentro y fuera de la ESMIL?					
LOGRO TOTAL						
OBSERVACIONES						

6.6.6.3. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LOS CADETES

ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”

SECCION EVALUACIÓN

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LOS CADETES

Apellidos:.....Nombre.....

Materia:..... Fecha.....

Objetivo: Conocer los resultados de los aprendizajes y la forma en la que el profesor ha contribuido para el logro de las competencias de la carrera, a fin de establecer propuestas de mejora didáctica.

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

1 = Logro muy bajo o deficiente

2 = Logro con fallos importantes

3 = Logro normal o aceptable

4 = Logro notable, superior al promedio

5 = Excelente, muy superior al promedio

1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
1.1.	¿Prioriza el aprendizaje participativo e interactivo de los Cadetes, minimizando el formato unidireccional de dictar clase?					
1.2	¿Incentiva el desarrollo del					

	pensamiento crítico de los Cadetes mediante la resolución de problemas planteados, empleando nuevas técnicas de estudio?					
1.3	¿Promueve el interés por la investigación en los Cadetes, planteando temas de actualidad relacionados a su asignatura?					
1.4	¿Dependiendo de los contenidos programáticos que se enseñen, utiliza y aprovecha diferentes técnicas de motivación y enseñanza?					
2. COMPETENCIAS PERSONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
2.1	¿Mantiene y denota respeto por las normas de urbanismo y convivencia con los alumnos, acordes a su calidad de docente?					
2.2	¿Asume un papel de docente como un verdadero formador de seres humanos, convirtiéndose en un motivador, ejemplo de valores éticos y morales para sus alumnos?					
2.3	¿Tiene en clase una actitud positiva y optimista, conectándose y compartiendo con sus alumnos la alegría de la generación del conocimiento como el fin último de su papel?					
2.4	¿Respeta a sus estudiantes, sus opiniones y propuestas de cualquier índole, aunque no las comparta, evitando imponer sus ideas por ejercicio de la autoridad?					
3. COMPETENCIAS TÉCNICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
3.1	¿Demuestra capacidad en el manejo de las nuevas tecnologías, aplicándolas en sus técnicas de enseñanza con sus alumnos elevando su labor docente?					
3.2	¿Domina los contenidos de la materia que enseña, demostrando seguridad y confianza en sus conocimientos al dictar clase?					
3.3	¿Soluciona con solvencia problemas que se presentan en la ejecución de					

	trabajos, proyectos u otras actividades en el aula?					
3.4	¿Denota preparación de las clases y sus contenidos con la debida anterioridad, evitando las improvisaciones?					
4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
4.1	¿Cree en la carrera militar, en sus principios y valores, siendo capaz de entregar su tiempo y dedicación a su función docente?					
4.2	¿Cumple con los lineamientos y disposiciones administrativas específicas de la ESMIL, como institución perteneciente a FF.AA?					
4.3	¿Conoce y cumple las actividades dispuestas por la ESMIL y sus autoridades para cumplir los procedimientos de enseñanza – aprendizaje?					
4.4	¿Cumple y práctica los valores institucionales en sus actividades diarias dentro y fuera de la ESMIL?					
LOGRO TOTAL						
OBSERVACIONES						

6.6.6.4. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA

ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”

SECCION DE EVALUACIÓN

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA

Apellidos:..... Nombre.....

Materia :..... Fecha.....

Objetivo: Obtener información relacionada con el cumplimiento de normas institucionales y procedimientos internos, para el mejoramiento de procesos administrativos.

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

1 = Logro muy bajo o deficiente

2 = Logro con fallos importantes

3 = Logro normal o aceptable

4 = Logro notable, superior al promedio

5 = Excelente, muy superior al promedio

1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
1.1.	¿Incentiva el desarrollo del pensamiento crítico de los Cadetes mediante la resolución de problemas planteados, empleando nuevas técnicas de estudio?					
1.2	¿Coordina con otros miembros del cuerpo docente de la Institución la elaboración de planes diarios, semanales o anuales para sus lecciones, unidades y proyectos?					
1.3	¿Demuestra tener el conocimiento necesario en la resolución de problemas o en atención a pedidos al trabajar en grupo, aceptando las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución?					
1.4	¿Adapta y diversifica la enseñanza, de acuerdo con las actividades diarias y reales de los Cadetes?					
2. COMPETENCIAS PERSONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
2.1	¿Es merecedor de la confianza de quienes le rodean demostrando ética, tolerancia, tacto y sobriedad en su accionar?					
2.2	¿Su comportamiento refleja el apego a normas de urbanismo de buen ciudadano, actor social, siendo un promotor de una convivencia armónica en medio de la diversidad?					
2.3	¿Demuestra ética y un compromiso social marcado en el ejercicio de la profesión?					
2.4	¿Tiene capacidad de relacionamiento interpersonal con sus pares, autoridades y demás personal de la institución, demostrando actitud positiva ante un conflicto personal o laboral?					
		LOGROS				

3. COMPETENCIAS TÉCNICAS		1	2	3	4	5
3.1	¿Evidencia un esmero en su superación profesional no solo a través de una constante capacitación, sino también con investigaciones particulares sobre temas relacionados con las asignaturas que dicta, dominando las nuevas tecnologías existentes?					
3.2	¿Domina los contenidos de la materia que enseña, demostrando seguridad y confianza en sus conocimientos al dictar clase?					
3.3	¿Demuestra experiencia suficiente y dominio del conocimiento en el área de estudio de su especialidad?					
3.4	¿Organiza actividades para los estudiantes de un modo creativo, recurriendo a la mayor variedad de estrategias didácticas?					
4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
4.1	¿Cree en la carrera militar, en sus principios y valores, siendo capaz de entregar su tiempo y dedicación a su función docente?					
4.2	¿Cumple con los lineamientos y disposiciones administrativas específicas de la ESMIL, como institución perteneciente a FF.AA?					
4.3	¿Conoce y cumple las actividades dispuestas por la ESMIL y sus autoridades para cumplir los procedimientos de enseñanza – aprendizaje?					
4.4	¿Cumple y práctica los valores institucionales en sus actividades diarias dentro y fuera de la ESMIL?					
LOGRO TOTAL						
OBSERVACIONES:						

5.8. PRESUPUESTO.

ORD.	RUBRO	UNIDAD	P. UNITARIO	P. GLOBAL
1	MATERIAL DE ESCRITORIO	GLOBAL	250,00	250,00
2	MEDIOS DE IMPRESIÓN Y REPRODUCCIÓN	GLOBAL	650,00	650,00
3	TRANSPORTE	GLOBAL	150,00	150,00
TOTAL				1050,00

5.9. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

Por ser la evaluación al docente un proceso que debe cumplir con varias actividades secuenciales, su evaluación podrá hacerse únicamente cuando este proceso haya finalizado, es decir al culminar una materia, módulo o curso.

Luego de recolectar, tabular y analizar los resultados obtenidos de la evaluación al docente, le corresponderá a la sección evaluación presentar un informe al departamento de administración académica en el que se evidencie los logros alcanzados, siendo lo más importante de estos logros el análisis de los mismos y las recomendaciones que de ellas se emanen.

En este informe deberá ser individual por cada uno de los docentes evaluados, en el que deberá contar a más de los resultados cuantitativos de acuerdo a las escalas propuestas, el análisis y recomendación no solo al docente con el objetivo de suplir las posibles falencias encontradas durante el proceso, sino también las que se deben hacer al departamento de Administración Académica, a fin de reconocer sus méritos, por ejemplo para proponerlo para cargos administrativos permanentes o para participar en equipos satélites que den solución a problemas o pedidos institucionales, etc.

Así mismo si la evaluación encuentra falencias, dependiendo del tipo de competencia afectada, se podrá recomendar acciones, gestiones o trabajos con el fin de mitigarlas o eliminarlas definitivamente, de acuerdo a la gravedad de estas falencias inclusive podría recomendarse su salida del cuerpo docente del instituto.

A continuación se presenta un formato de informe de la evaluación al docente.

5.9.1 FORMATO DE INFORME DE EVALUACIÓN

ESCUELA SUPERIOR MILITAR “ELOY ALFARO”

SECCION DE EVALUACIÓN

INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL AL DOCENTE

DOC. N°	ESMIL	SECC. EVALUACIÓN
FECHA DEL INFORME		
DOCENTE	APELLIDOS	NOMBRES
MATERIA, MÓDULO Y/O CURSO EVALUADO		
PERÍODO EVALUADO	DESDE	HASTA
TIPO DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA

COEVALUACIÓN		
E. PEDAGOGICA		
E. ESTUDIANTIL		
E. ADMINISTRATIVA		
EVALUACIÓN FINAL		
ANÁLISIS SECC. EVALUACIÓN:		
RECOMENDACIONES SECC. EVALUACIÓN:		
	CONFORMIDAD	FIRMAS
DOCENTE		
JEFE SECC. EVALUACIÓN		

BIBLIOGRAFÍA.

- Arce, J. M. (2010). *Fines y Modalidades de la evaluación docente en el nivel superior en México*, No. 6, Vol. XI, junio.
- Arbesú, Ma. I. (2004). *Evaluación de la docencia: Una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores*, Revista Mexicana de Investigación Educativa, No. 23, Vol. IX.
- Brown, S. (2007). *Evaluar en la Universidad: Problema y nuevo enfoque*. Madrid: Narcea.
- Cabrera, R., & Ayala, E. (octubre de 2010). *Cuarto foro nacional de ciencias básicas, facultad de ingeniería - UNAM*. Recuperado el 22 de Junio de 2015, de http://www.dcb.unam.mx/Eventos/Foro4/Memorias/Ponencia_51.pdf
- Castillo, S. (2002). *Prácticas de evaluación educativa*. Madrid: Pearson Educación.
- Centra, J. A (1993). *Reflective faculty evaluation*, San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- CEDE. (2010). *Normativa de evaluación educativa, en el enfoque de diseño curricular por competencias*. Quito.
- DIEDMIL. (2010). *Modelo Educativo de las FF.AA. versión*. Quito.
- Fundación Instituto de Ciencia del Hombre. (s.f). *La evaluación Educativa*. Recuperado el 24 de julio de 2015, de <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LAEVALUACIONEDUCATIVA.pdf>
- García, J. M (2005). El avance de la evaluación en México y sus antecedentes, Revista Mexicana de Investigación Educativa, No. 27, Vol. X, 2005.

- Hernández, L. R., & Coello, G. S. (2011). *El proceso de investigación Científica*. Habana: Editorial Universitaria.
- Lafrancesco, G. (2005). *La evaluación Integral y del aprendizaje*. Colombia: Geminis
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados un enfoque aplicado*. México: Pearson Educación.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Limusa S.A.
- Perez, A. (2009). *La Evaluación como Aprendizaje*. Madrid: Ediciones Akal.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Editorial Grao.
- Rosales, C. (2000). *Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza*. Madrid: Editorial Narcea.
- Ruiz, José Ma. (1996) *¿Cómo hacer una evaluación de centros educativos?* Madrid: Editorial Narcea, 1ra Edición.
- Salazar, A. (2007). *Estudio del perfil del Docente*. Mérida: Producciones Editoriales C.A.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de Investigación Científica*. México: Prentice Hall.
- Tejedor, F. J. (1998). *Los Alumnos de la Universidad de Salamanca Características y rendimiento académico*. Salamanca : Ediciones Universitarias Salamanca.
- Tejedor, F. J. (2008). La evaluación del profesorado universitario en España. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2.

- Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y Educación Superior*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Universidad Interamericana de Puerto Rico. (mayo de 1998). Recuperado el 15 de junio de 2015, de <http://ponce.inter.edu/nhp/contents/RecHumanos-GuiasEvalPersonalDocente.htm>
- Valdés, H. (23-25 de mayo de 2000). *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 30 de Junio-julio de 2015, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
- Vargas, A., & Calderón, L. (2005). Consideraciones para una evaluación docente en la Universidad de Costa Rica. *Actualidades investigativas en Educación*, 2-22.
- Verdoy, J. P. (2006). *Manual Estadístico de Calidad: Teoría y Aplicaciones*. Castelo de la Plana: Universidad Jaume.