

Wendy Elizabeth Reyes Amézquita

**Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del
Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades,
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Asesor: M.A. José Bidel Méndez Pérez



**FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, noviembre 2017

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Planificación Curricular.

Guatemala noviembre de 2017

Índice

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.2 Institucional	18
1.3 Lista de deficiencias	40
1.4 Problematización de las carencias y enunciado de la hipótesis-acción	40
1.5 Selección de problema y su respectiva hipótesis-acción	41
Capítulo II: fundamentación teórica	44
2.1 Normativo	44
2.2 Coordinación	48
2.3 Supervisión	50
2.4 Evaluación	56
Capítulo III: plan de acción o de la intervención	73
3.1 Título	73
3.2 Problema seleccionado	73
3.3 Hipótesis-acción	73
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	74
3.5 Ejecutor de la intervención	74
3.6 Unidad ejecutora	74
3.7 Descripción de la intervención	74
3.8 Justificación de la intervención	74
3.9 Objetivos de la intervención: general y específicos	75

3.10 Actividades para el logro de objetivos	
3.11 Cronograma	77
3.12 Recursos	78
3.13 Presupuesto	79
Capítulo IV: ejecución, sistematización de la intervención	80
4.1 Descripción de las actividades realizadas	80
4.2 Productos, logros y evidencias	81
4.3 Sistematización de la experiencia	102
4.3.1 Actores	105
4.3.2 Acciones	105
4.3.3 Resultados	106
4.3.4 Implicaciones	107
4.3.5 Lecciones aprendidas	108
Capítulo V: evaluación del proceso	111
5.1 Evaluación del diagnóstico	111
5.2 Evaluación de la fundamentación teórica	111
5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención	112
5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	112
Capítulo VI: voluntariado	113
Conclusiones	125
Recomendacioneso plan de sostenibilidad	126
Bibliografías o fuentes consultadas	127
Apéndice	131
Anexos	148

Resumen

En cumplimiento a los requisitos de graduación de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular, de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se realizó como proyecto de Ejercicio Profesional Supervisado el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Se desarrolló con el objetivo de concretar una propuesta de funcionalidad para que la Coordinación antes descrita cumpla con el objetivo de su creación, mediante procesos administrativos y socio críticos formativos para que, tanto integrantes de la coordinación como catedráticos del Departamento de Pedagogía, se beneficien de la creación de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía.

Se utilizó como metodología la investigación-acción que parte con la realización de un diagnóstico institucional, para identificar carencias que dirijan a la propuesta del proyecto, además éste se fundamenta teóricamente y se realizó un plan de acción, para llegar a la ejecución y sistematización de experiencias. Al finalizar se realizó el proceso de evaluación que evidenció los logros del proyecto; asimismo se realizó un voluntariado enfocado a mejorar el medio ambiente del país.

El aporte del proyecto es una contribución a la calidad educativa de docentes y estudiantes del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Palabras clave: normativo, funciones, procesos administración, socio críticos formativos, investigación-acción, voluntariado, calidad educativa.

Introducción

Actualmente se vive en una sociedad de constante evolución que exige nuevas implementaciones e innovaciones en la educación de todos los niveles, y fundamentalmente en la educación superior, pues ésta, está inmersa en un proceso de cambios que requieren afrontar la complejidad del contexto en que se desenvuelve el aprendiente.

En Guatemala la educación superior afronta una gran problemática que consta en formar íntegramente a los nuevos profesionales, por ello y para contribuir con la calidad educativa de la Facultad de Humanidades, se presenta el informe de los resultados del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- titulado “Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía, Universidad de San Carlos de Guatemala”, el cual se realizó en la Secretaría Académica de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El normativo es una herramienta administrativa cuyo objetivo es contribuir en el proceso de supervisión y facilitar la evaluación de los procesos educativos dentro del Departamento de Pedagogía; así mismo pretende que el catedrático y los estudiantes se beneficien de dicho normativo para velar por una calidad educativa incluyente y proyectiva, razón que llevó a estructurar este trabajo en seis capítulos:

El Capítulo I: diagnóstico presenta un estudio en el que se describen las inmediaciones del contexto en el que se ubica la institución, de la misma manera describe datos generales de la institución; para ello se utilizaron diferentes técnicas y herramientas de investigación, todo esto con la intención de identificar las carencias de la institución y los problemas que estas generan, después de ello se realizó el planteamiento de soluciones posibles de las cuales se eligió la alternativa con mayor índice de viabilidad y factibilidad

El capítulo II: fundamentación teórica es la parte en la que se describe el sustento teórico del problema, este capítulo se construyó mediante una exhaustiva revisión bibliográfica, de donde se seleccionaron las fuentes de información más adecuadas al proyecto.

El capítulo III: plan de acción describe el conjunto de actividades que se encuentran relacionadas y coordinadas con la intención de alcanzar objetivos propuestos, en este capítulo se incluye el problema, hipótesis, objetivos, actividades, recursos, presupuesto, en función de un cronograma construido de acuerdo a las necesidades de la institución y posibilidades del epesista.

El capítulo IV: ejecución y sistematización del proyecto describe en detalle las actividades realizadas en la ejecución del proyecto, en éste se hace mención de los resultados que se lograron obtener, los productos y logros del mismo, también se adjunta Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía, Universidad de San Carlos de Guatemala, así como las vivencias con los miembros de la institución a la que se dirigió el proyecto.

El capítulo V: evaluación del proceso es un punto clave para la verificación del alcance de los objetivos planteados y en el desarrollo de este proyecto. Se utilizaron instrumentos confiables y objetivos para obtener los mejores resultados.

El capítulo VI: voluntariado, describe actividades organizadas y realizadas por el epesista en función de contribuir al ambiente, esto con la guía de la proyección del departamento de Extensión de la Facultad de Humanidades.

Capítulo I

Diagnóstico

1.1 Contexto

Geográfico

La Facultad de Humanidades se encuentra ubicada dentro de la Ciudad Universitaria, zona 12, en el Edificio S-4, el cual colinda al Norte con el edificio de Bienestar Estudiantil, al Sur con el parqueo de vehículos del edificio, al Este con el Edificio S-5 que pertenece a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, al Oeste con el departamento de Caja, al Noreste con el edificio S-7 de Ciencias Jurídicas y Sociales, al Sureste con Recursos Educativos, al Noroeste con el edificio S-2 de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y al Suroeste con La Plaza de los Mártires.

Vías de comunicación entre sus principales vías de acceso, se encuentra la Avenida Petapa, la Calzada Raúl Aguilar Batres y el Anillo Periférico.

Social

De acuerdo a Ruiz (2015) la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene una gran cobertura, se prestan sus servicios educativos en 71 sedes, por lo que se conglomeran población de distintos rasgos y estratos sociales. Una parte importante de los servicios que presta, es la atención a la población rural en los 22 departamentos y a la población indígena en zonas específicas de los departamentos de Izabal, Zacapa, Chiquimula, Sololá, Totonicapán, El Quiché, Quetzaltenango, San Marcos y Huehuetenango.

Histórico

“El 9 de noviembre de 1944, la Junta Revolucionaria de Gobierno, emitió el decreto No. 12 por medio del cual se otorgaba autonomía a la Universidad de San Carlos de Guatemala. El decreto en mención entró en vigencia el 1 de diciembre del mismo año e indicaba en el Artículo 3o la integración de la Universidad por siete Facultades, entre ellas la Facultad de Humanidades. El proyecto de creación de la Facultad de Humanidades fue presentado al Consejo Superior Universitario el 5 de diciembre del mismo año y el 9 de dicho mes, el Rector de la Universidad propone integrar provisionalmente la Junta Directiva de la Facultad según consta en Punto TERCERO de dicha sesión. El 17 de septiembre de 1945, mediante el acta No. 78 PUNTO DECIMO SEXTO el Consejo Superior Universitario funda la Facultad de Humanidades y se declara aquella ocasión como “Día de la Cultura Universitaria”.

Entre los propulsores de la creación de la facultad, se menciona a Juan José Arévalo, Raúl Osegueda Palala, Adolfo Monsanto, Juan J. Orozco Posadas, Jorge Luis Arriola, José Rölz Bennett, Mardoqueo García Asturias, Edelberto Torres, Alfredo Carrillo Ramírez, Luis Martínez Mont.

La Facultad nace a la vida académica con el funcionamiento de cuatro secciones: Filosofía, Historia, Letras y Pedagogía.

La primera Junta Directiva de la Facultad de Humanidades estuvo integrada de la siguiente forma: Decano, Licenciado José Rölz Bennett; como vocales interinos, del primero al quinto: señores, Luis Cardoza y Aragón, Ricardo Castañeda Paganini, Antonio Goudbaud Carrera, Edelberto Torres, Alberto Velásquez. El primer secretario fue el doctor Raúl Osegueda Palala.

En sus inicios la Facultad de Humanidades estuvo ubicada en el edificio de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: 9a. Av. sur y 10a. Calle, Zona 1. Posteriormente se trasladó a la 9a. Av. y 14 calle, zona 1, hoy Bufete Popular. A finales de la década de

los sesenta se trasladó al Campus de la Ciudad Universitaria, Zona 12, edificio S-5. En la actualidad se ubica en el edificio S-4.

El inicio de la creación de la Facultad de Humanidades tuvo cabida el 9 de noviembre de 1944. La Junta Revolucionaria de Gobierno, emitió el decreto No. 12. y señalaba en el Artículo 3o la integración de la Universidad por siete Facultades, entre ellas la Facultad de Humanidades.

La Facultad de Humanidades fue fundada el 17 de septiembre de 1945 por el Consejo Superior Universitario mediante el acta No. 78 PUNTO DECIMO SEXTO. Se divide en cuatro secciones: Filosofía, Historia, Letras y Pedagogía.

Los propulsores de la creación de la facultad son: Juan José Arévalo, Raúl Osegueda Palala, Adolfo Monsanto, Juan J. Orozco Posadas, Jorge Luis Arriola, José Rólz Bennett, Mardoqueo García Asturias, Edelberto Torres, Alfredo Carrillo Ramírez, Luis Martínez Mont.

La primera Junta Directiva de la Facultad de Humanidades estuvo conformado por el Decano, Licenciado José Rólz Bennett; como vocales interinos, del primero al quinto: señores, Luis Cardoza y Aragón, Ricardo Castañeda Paganini, Antonio Goudbaud Carrera, Edelberto Torres, Alberto Velásquez.

A finales de la década de los sesenta, la Facultad de Humanidades es establecida en el Campus de la Ciudad Universitaria, Zona 12, edificio S-5, ya que anteriormente se encontraba en la zona 1 capitalina. En la actualidad se ubica en el edificio S-4.”¹

Económico

De acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), en su Artículo 84. Asignación presupuestaria para la Universidad de San Carlos de Guatemala, literalmente dice “Corresponde a la Universidad de San Carlos de

¹ Facultad de Humanidades, 2010

Guatemala una asignación privativa no menor del cinco por ciento del Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado, debiéndose procurar un incremento presupuestal adecuado al aumento de su población estudiantil o al mejoramiento del nivel académico” del cual se designa una fracción a las operaciones de la Facultad de Humanidades, que de acuerdo al Informe de Presupuesto de Ingresos y Egresos para el Ejercicio Fiscal 2017 de la Universidad de San Carlos de Guatemala (Punto Cuarto Inciso 4.1 del Acta No. 23-2016 del 28 de noviembre de 2016, p. 3) asciende a Q. 31 537 373.00.

Político

De acuerdo a la Coordinadora General de Planificación (1991) la Universidad de San Carlos de Guatemala fundamenta sus políticas en busca del desarrollo de seis campos de acción específicos que son docencia, investigación, extensión, administración, territorio e infraestructura. Dentro de ellas se pueden citar cinco políticas importantes: la financiera, la administrativa, la planificación institucional, la elevación de los niveles de educación y aprendizaje superior, y evaluación institucional.

Filosófico

“La Universidad tiene como base filosófica la excelencia académica en la formación integral de estudiantes con valores éticos, sensibilidad humana y compromiso social, para actuar en la solución de los problemas nacionales”.²

Competitividad

En Guatemala existen diversas casas de estudios universitarios de acuerdo con Barreno Castillo además de la Universidad de San Carlos de Guatemala existen

14 universidades privadas, las cuales cuentan con una Facultad de Humanidades o Facultad de Educación (que es su equivalente), sin embargo, ninguna de ellas coincide

² Consejo Superior Universitario, 2003, p. 1

en su totalidad con las carreras y/o servicios que prestan a la población estudiantil. De esta manera la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, es la facultad que ofrece mayor competitividad en el campo profesional en relación a las carreras, servicios y cobertura.³

Población de la Facultad de Humanidades la comprenden: estudiantes, catedráticos, personal administrativo, operativo y personas ajenas a la Facultad como vendedores, personas que visitan la Facultad de Humanidades, invitados, etc.

La Facultad de Humanidades cuenta con los siguientes departamentos, secciones y escuelas

- Departamento de Pedagogía
- Departamento de Educación Virtual
- Departamento de Arte
- Departamento de Filosofía
- Departamento de Letras
- Sección de Idiomas
- Departamento de Bibliotecología
- Instituto de Investigaciones Humanísticas
- Escuela de Educación
- Departamento de Educación Virtual
- Escuela de Postgrado
- INESLIN
- Departamento de Extensión

³ Barreno Castillo, 2013, pp. 4–5

**Decanos de la Facultad de Humanidades en el período de
Autonomía desde 1944**

Lic. José Rolz Bennet (septiembre de 1945 a marzo de 1954)

Reglamento para obtener los grados M.A. y M.C en la escuela de verano.

El proyecto de Liceo para maestros de segunda enseñanza.

El proyecto Colegislación Centroamericana o unificación Institucional de Centroamérica.

Un acuerdo con los docentes para que cada uno elaborara un programa para su curso, pero estos propusieron que los estudiantes los ayudaran para la elaboración de los mismos.

Diputado de la Asamblea Constituyente.

Fundador de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala.

Fue Secretario General adjunto de las Naciones Unidas.

Fue condecorado con la Orden del Quetzal.

El auditorio de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala lleva su nombre.

Fue uno de los que firmaron la denominada carta de los 311, carta dirigida a Jorge Ubico Castañeda, en los acontecimientos dentro de la Revolución del 44 en Guatemala.

El 6 de junio de 2001, el Concejo Municipal de la Ciudad de Guatemala, mediante Acuerdo N° 21-2001 instituyó la "Orden José Rolz Bennet" para galardonar a "personalidades de gran trayectoria cívica y ampliamente destacadas por su labor en

beneficio de la comunidad guatemalteca y con proyección universal. Esta orden conlleva medalla de oro y diploma especial".⁴

Dr. Manuel Luis Escamilla (marzo 1954 a agosto 1954)

Escritor Salvadoreño.

Se realizó un cambio de cursos durante su administración.

Sus aportes ayudaron en las reformas estudiantiles en El Salvador.

Decano de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

**Lic. Hugo Cerezo Dardón (septiembre de 1954 a octubre de 1958
y octubre de 1962 a octubre de 1966)**

Escritor guatemalteco.

Reorganiza la Escuela de Bibliotecología.

Realizó el proyecto de aclaración a la revista Mirador de los estudiantes por los rumores y acontecimientos que surgían dentro de la Facultad, por el encarcelamiento de Estudiantes y Docentes, se quedó como borrador, ya que no fue enviado al semanario. El en calidad de Decano, realizó todas las gestiones que fueron posibles para mejorar las condiciones de los detenidos en las cárceles, ya que el gobierno había constatado que en la Facultad circulaban impresos en contra del gobierno. El Decano fue encarcelado, el motivo de su captura y detención no se conoció. El recurrió a todos los medios adecuados para que se esclareciera el verdadero motivo del atropello y al salir agradeció a los miembros de la Junta Directiva el apoyo y comprensión que se le brindó.

⁴ Batres Villagran, Ariel. Lic. José Rolz Bennetz. Monografía.

Se concedieron becas a distintos estudiantes.

Durante su administración fue aprobada la Carrera de Bibliotecología por el Consejo Superior Universitario.

Catedrático de FAHUSAC en el Departamento de Letras.⁵

Lic. José Mata Gavidia (octubre de 1958 a octubre de 1962)

Escritor guatemalteco.

Comenzó a funcionar el Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo.

Durante su decanatura realizó varios cursillos de Psicología durante las vacaciones.

Contrató a docentes miembros de la Comunidad Humanística para los departamentos de Psicología y Letras.

Inició gestiones pertinentes ante el Consejo Superior Universitario para adquirir otro edificio.

Fue aprobado por Junta Directiva el proyecto de creación del Instituto de Investigaciones Históricas.

Fue representante de la Facultad de Humanidades ante el Consejo Superior Universitario.

Recibió la Medalla Universitaria, durante el homenaje de jubilación, ofrecimiento de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.⁶

⁵ Cerezo Dardón, Hugo, Fundación de la Facultad de Humanidades Guatemala www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades Libro de Actas de 1954 www.literaturaguatemalteca.org/dardon

⁶ Cerezo Dardón, Hugo, Fundación de la Facultad de Humanidades Guatemala www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades Libro de Actas de 1958

José Daniel Contreras Reinoso (octubre de 1966 a octubre de 1970)

Escritor guatemalteco.

Durante su decanatura solicitó al Honorable Consejo Universitario el nombramiento para el personal Docente y Administrativo del Departamento de Extensiones Universitarias para los departamentos de Guatemala.

Se realizó un convenio entre la Universidad y el Instituto Guatemalteco Americano – IGA-, para que la Facultad impartiera el Profesorado de Enseñanza Media en Idioma Inglés.

Realizó las primeras aperturas de sedes departamentales en Huehuetenango y Alta Verapaz (Cobán), luego abrieron las secciones departamentales en Zacapa, Jutiapa, Retalhuleu y Escuintla.

Durante su administración se aprobó la creación de la maestría en Docencia.⁷

Durante su administración se creó en la Facultad la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media, El 7 de febrero de 1,967 se firmó el convenio de cooperación entre el Ministerio de Educación y la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio del cual se persigue coordinar esfuerzos para promover el mejoramiento y desarrollo de la educación nacional en general y de manera especial la educación media. En diciembre de 1967 se publicó el proyecto de creación de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media, como la institución rectora de la formación de maestros de educación media a nivel nacional. El 12 de noviembre de 1968 por acuerdo No. 6733 de la Rectoría de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se creó la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM como una entidad académica ejecutora dependiente de la Facultad de Humanidades. Antes de 1968, Guatemala no contaba con institución especializada para

⁷ www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades Libro de Actas de 1966

formar Profesores de Enseñanza Media, por lo que surgió entonces, la Escuela de Formación de Profesores de enseñanza Media, para dar respuesta a la demanda de profesores que el país presentaba. Inicialmente, EFPEM surge como parte de un convenio de cooperación entre el Ministerio de Educación, la Universidad de San Carlos y el Fondo de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura – UNESCO. En 1967, fue implementado el programa de extensión adscrito a la Facultad de Humanidades, siendo aprobado por el Consejo Superior Universitario en Acta No. 956 inciso d. Habiendo iniciado en Huehuetenango y Cobán como un programa de profesionalización de profesores en servicio, que ahora se conoce como Programa de Secciones Departamentales y el cual contó con infraestructura administrativa y financiera dependiente de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media hasta su separación el 22 de julio de 1998.⁸

Guillermo Putzeys Álvarez (octubre de 1970 a junio de 1974)

Destacado cronista en Guatemala.

Escritor guatemalteco.

Durante su gestión se crearon las secciones departamentales de: Escuintla, posteriormente en Chichicastenango, Sololá, Chiquimula, Coatepeque, Chimaltenango, Barberena.

Durante su administración se aprobó la carrera de Profesorado de Enseñanza Media en Artes Plásticas e Historia del Arte y la Carrera en Profesorado en Enseñanza Media en Educación Musical.

Se autorizó nombramientos para la escuela de verano y vacaciones.

Fue Ministro de Educación de Guatemala.

⁸ Reseña Histórica EFPEM. Biblioteca Central. Catálogo en línea. www.biblioteca.usac.edu.gt

Obtuvo el Premio Montyon de la Academia Francesa, son una serie de premios otorgados anualmente por la Academia Francesa. Antes del inicio de la Revolución Francesa, el Barón de Montyon estableció una serie de premios a ser regalado por la Academia Francesa, las Academia de las Ciencias y la Academia Nacional de Medicina. Estos fueron abolidos por la Convención Nacional, pero se tomaron de nuevo cuando el Barón de Montyon volvió a Francia en 1815. A su muerte, legó una gran suma de dinero para la dotación perpetua de cuatro premios anuales. Los premios dotados fueron como sigue:

- Haciendo un proceso industrial menos perjudicial
- El perfeccionamiento de cualquier mejora técnica en un proceso mecánico
- Libro que durante el año rindió el mayor servicio a la humanidad
- El "Prix de Vertu" para el acto más valiente por parte de un francés pobre

Estos premios fueron considerados por algunos como un precursor del Premio Nobel.⁹

Dr. Luis Lujan Muñoz (interino junio 1974 a septiembre de 1974)

Realizó varias actividades para la conservación del Patrimonio Cultural.

Escritor guatemalteco.

Miembro fundador del Centro de Estudios Folclóricos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Fue presidente de la Academia de Geografía e Historia de Guatemala.

Director de museos en Guatemala.

Recibió la medalla al mérito de la Academia de Geografía e Historia de Guatemala (Cultura, 2005).¹⁰

⁹ [www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades AOUT Elección de Miembros del Consejo Ejecutivo](http://www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades/AOUT/Elección%20de%20Miembros%20del%20Consejo%20Ejecutivo)

Lic. Reyes Antonio Pérez Rojas (septiembre de 1974 a noviembre de 1978)

Se fundaron 4 secciones departamentales Jalapa, Quiché, Morales en Izabal.

Durante su administración por Acuerdo del Consejo Superior Universitario se separaron los Departamentos de Psicología e Historia.¹¹

Dr. Raúl Osegueda Palala (diciembre de 1978 a noviembre de 1982)

Personaje propulsor del anhelado proyecto de fundación de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, junto a Juan José Arévalo, Adolfo Monsanto, Juan Orozco Posadas, Jorge Luis Arriola, José Rölz Bennett, Mardoqueo García Asturias, Edelberto Torres, Alfredo Carrillo Ramírez, Luis Martínez Mont.

Fue secretario de la primera Junta Directiva de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Durante su administración se creó la sección departamental con jornada dominical en Poptún, Petén.

Se entregaron nombramientos a docentes para el Departamento de Filosofía.

Se creó la carrera de Técnico en Restauración de Bienes Muebles.

Fundó el Instituto de Estudios de la Literatura Nacional.

Ministro de Educación, durante el Gobierno de Juan José Arévalo Bermejo.¹²

¹⁰ www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades AOUT Elección de Miembros del Consejo Ejecutivo

¹¹ www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades Pérez Rojas, Reyes Antonio, 1976 Fundación de la Facultad de Humanidades, Editorial Universitaria, Guatemala

¹² www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades www.colegiodehumanidades.com/datoshistoricos

Lic. Oscar Jaime López Castillo (enero de 1983 a junio de 1987)

Durante su administración se logró firmar un convenio que tenía como propósito la formación de Profesores de Enseñanza Media en varias disciplinas Científicas y Pedagógicas.

Aumento de inscripciones.

Se realizó proyecto para la formación de Profesores de Enseñanza Media en el área Técnico Industrial.

Se inició la aplicación semestral en la docencia, en sedes departamentales, quedando unificado desde entonces.¹³

Lic. Eleázar Augusto Monroy Mejía (julio 1987 a noviembre de 1995)

Durante su administración logró implementar un sistema de computación para resolver el problema de Control Académico de los estudiantes en la Facultad de Humanidades.

Se crearon las secciones departamentales de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación en Mazatenango, Suchitepéquez, la cual funcionó en el Centro Universitario del Sur Occidente –CUNSUROC-.

Se crearon secciones departamentales en Ipala, Chiquimula, Jacaltenango, Huehuetenango que iniciaron con la Carrera de Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias de la Educación. se dieron nombramientos a docentes para los departamentos de Filosofía, Letras, Bibliotecología, Pedagogía, Arte, Ciencias de la Educación y otras especialidades.

Realizó visitas a secciones departamentales.

¹³ www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades Licenciada Iliana Cardona de Chavac

Se realizaron intercambios académicos con la Universidad Autónoma de México – UNAM-.

Se autorizó a los estudiantes del Programa de Formación de Administradores y Supervisores Educativos –PFASE- para que efectuaran su Práctica Supervisada.

Se compró un equipo de video, con su televisor, retroproyectors y pupitres para el Departamento de Arte.

Se adquirieron máquinas de escribir para algunas secciones departamentales.¹⁴

Lic. Mario Alfredo Calderón Herrera (noviembre de 1995 a julio de 2008)

Durante su administración el Consejo Superior Universitario autorizó la separación de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media –EFPEM-. La EFPEM gestionó por varios períodos su separación de la Facultad de Humanidades y el 22 de julio de 1998, el Honorable Consejo Superior Universitario otorga la separación definitiva en el Punto SEXTO del Acta 10-98. En este acuerdo las Secciones Departamentales que pertenecían a la Escuela, pasaron a depender de la Facultad de Humanidades.

El programa que inicialmente se llamó Secciones Departamentales fue cambiado por Programa Fin de Semana¹⁵.

Se realizaron varios talleres, actualizaciones, cursos, conferencias.

Logró que la Facultad de Humanidades quedara libre de humo del tabaco al impulsar una campaña contra el cigarrillo.

¹⁴ www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades Licenciada Iliana Cardona de Chavac.

¹⁵ Punto de Acta TRIGÉSIMO SEGUNDO, Inciso 32.1 del Acta No. 11-2008 del 15 de julio de 2008 del Consejo Superior Universitario.

Se implementó el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-de ejecución de la Facultad de Humanidades.

Creación de las carreras de Administración, Derechos Humanos e Interculturalidad.

Se logró la estabilidad de los profesores en general mediante el presupuesto en renglón 011.

Renovación del Centro Cultural.

Se sistematizó Control Académico.

Se establecieron los coordinadores de las secciones son profesionales y egresados de la Facultad de Humanidades, en la actualidad se conocen como Sedes.

Se logra una interrelación con autoridades a nivel local e internacional en beneficio de los estudiantes.

Se construyeron edificios para sedes departamentales, Jalapa, Zacapa, Jutiapa, Retalhuleu, Cobán y Chimaltenango.¹⁶

Dr. Francisco Muñoz Matta (interino julio 2008 a diciembre de 2008)

Por el corto período del puesto de Decano de la Facultad, no se obtuvo información sobre logros.

¹⁶ www.Usac.Educ.gt.facultad/humanidades Licenciada Iliana Cardona de Chavac.

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis (enero 2009 actual Decano de la Facultad de Humanidades)

Es miembro del Foro de Decanos.

Durante su administración se creó el Departamento de Educación Virtual. (Aprobado por el Consejo Superior Universitario, según Punto Vigésimo Octavo del Acta No. 07-2013 del 12.02.2013 y Punto Trigésimo Tercero del Acta 16-2013 del 23.04.2013)

Creación del Profesorado en Pedagogía y Tecnologías de la Información y Comunicación

Creación del Profesorado de Educación a Distancia (Aprobado por el Consejo Superior Universitario, según Punto Sexto, Inciso 6.1, Acta No. 06-2014 de fecha 26 de marzo de 2014)

Creación de la Licenciatura en Educación y Tecnologías de Información y Comunicación (Aprobado por el Consejo Superior Universitario, según Punto Sexto, Inciso 6.1, Acta No. 06-2014 de fecha 26 de marzo de 2014.

Realización de varios congresos sobre educación, entre ellos, I Congreso Internacional de Educación, III Congreso Centroamericano de Filosofía,

Varios diplomados, entre ellos, Diplomados de actualización docente, actualización estudiantil, diplomados de intereses varios.

Creación de Doctorado en Educación.

Talleres de acompañamiento para profesores que imparten en las carreras de PEM en Pedagogía y Ciencias Naturales y PEM en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa.

Capacitaciones en tutorías académicas modalidad virtual.

Talleres de capacitación para estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Curso de actualización para docentes del Departamento de Área de tecnología de la comunicación.

V diplomado de idioma inglés para docentes de la Facultad de Humanidades.

Curso-taller “sistema de citas APA” del 20 de marzo de 8 de mayo de 2013.

Curso sobre métodos de enseñanza y formas de evaluación para docentes del Departamento de Filosofía.

Acreditación de la Carrera Profesorado en Educación Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa y Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. El 04 de noviembre de 2016, la Facultad de Humanidades ha sido investida con uno de los logros académicos más significativos de la administración actual de esta magna casa de estudios. La carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, incluyendo su PEM en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa, ha sido ACREDITADA por el Comité para la Evaluación de Programa de Pedagogía y Educación, A.C. –CEPPE-.¹⁷¹⁸

¹⁷ Memoria de labores 2014-2016. FAHUSAC

¹⁸ Gloria Ordoñez. Reseña Histórica de los Decanos de la Facultad de Humanidades.2011

1.2 Institucional

Nombre

Facultad de Humanidades

Localización Geográfica

La Facultad de Humanidades se encuentra ubicada en el edificio S4, Ciudad Universitaria zona 12, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Visión y Misión de la Facultad de Humanidades

Visión

Ser la entidad rectora en la formación de profesionales humanistas, con base científica y tecnológica de acuerdo con el momento socioeconómico, cultural, geopolítico y educativo, con impacto en las políticas de desarrollo nacional, regional e internacional.¹⁹

Misión

La Facultad de Humanidades, es la Unidad Académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especializada en la formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas humanísticas, que incide en la solución de los problemas de la realidad nacional.²⁰

¹⁹ Aprobado por Junta Directiva en Punto TRIGÉSIMO SEGUNDO, Inciso 32.3, Acta 11-2008 del 15 de julio de 2008

²⁰ Aprobado por Junta Directiva en Punto TRIGÉSIMO SEGUNDO, Inciso 32.2, Acta 11-2008 del 15 de julio de 2008.

Objetivos de la Facultad de Humanidades

- a) “La Facultad de Humanidades se propone, como objetivos fundamentales:
- b) “Integrar el pensamiento universitario, mediante una visión conjunta y universal de los problemas del hombre y del mundo;
- c) Investigar en los campos de las disciplinas filosóficas, históricas, literarias, pedagógicas, psicológicas, lingüísticas, y en los que con ellas guardan afinidad y analogía.
- d) Enseñar las ramas del saber humano enunciadas en el inciso anterior, en los grados y conforme a los planes que adelante se enuncian;
- e) Preparar y titular a los Profesores de Segunda Enseñanza (Enseñanza Secundaria) tanto en las Ciencias Culturales como en las Ciencias Naturales y en las Artes. Para este propósito debe colaborar estrechamente con las demás Facultades que integran las unidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como las Academias, Conservatorios e Institutos que ofrecen enseñanzas especializadas;
- f) Dar en forma directa a los universitarios, y en forma indirecta a todos los interesados en las cuestiones intelectuales, una base de cultura general y de conocimientos sistemáticos del medio nacional, que les es indispensable para llenar eficazmente su cometido en la vida de la comunidad;
- g) Crear una amplia y generosa conciencia social en el conglomerado universitario, a fin de articular la función de la Universidad y de sus estudiantes y egresados con las altas finalidades de la colectividad;
- h) Realizar las labores de extensión cultural que son necesarias para mantener vinculada a la Universidad con los problemas y con las realidades nacionales;
- i) Coordinar sus actividades con Bibliotecas, Museos, Academias, Conservatorios y con todas aquellas instituciones que puedan cooperar a la conservación, al estudio, a la difusión y al avance del arte y de las disciplinas humanísticas;

- j) Cumplir todos aquellos otros objetivos que por su naturaleza y su orientación le competen”.²¹

Políticas

1 “Política de la administración de la educación superior

Acciones de intervención de la facultad

- Simplificación de tareas administrativas para atender demandas y requerimientos.
- Establecimiento de programas de estímulos que incluyan premios, incentivos y reconocimientos.
- Graduación de estudiantes en los tiempos estipulados, reduciendo tiempos de graduación.
- Gestión de procedimientos efectivos de admisión, nivelación, permanencia, promoción y evaluación de estudiantes procedentes de extracciones diferentes.
- Desarrollo de programas de orientación preuniversitaria para garantizar niveles de logro académico y profesional.
- Identificación y delimitación de problemas y limitantes que inciden en rezago administrativo y disciplinario.
- Diseño y ejecución de planes y proyectos para atender demandas contingentes.
- Implementación de programas informáticos que impacten positivamente en la administración y en el servicio a estudiantes.
- Establecimiento de condiciones que garanticen la cultura y clima organizacional en vías de propiciar el trabajo creativo institucional.

²¹ Facultad de Humanidades, 1962, pp. 5–6

2 Política financiera

Acciones de intervención de la facultad

- Previsión económica para resolver demandas y requerimientos internos y externos.
- Articulaciones de esfuerzos de formación con otras entidades, utilizando recursos existentes.
- Ejecución presupuestaria de orientación preuniversitaria para garantizar niveles profesionales.
- Consolidación del sistema becario, para movilizar educativamente a estudiantes de escasos recursos.
- Financiamiento de proyectos de investigación con modalidades y metodologías diversas.
- Previsión presupuestaria para atender a estudiantes con condiciones y capacidades diferentes.
- Estimación financiera, en diversas disciplinas, a través de postgrados académicos.
- Estimación económica para la formación de profesionales en áreas geográficas vulnerables.
- Financiamiento de jornadas de formativas en proyectos diversos.
- Previsión presupuestaria para la ejecución de planes de formación en diversas modalidades.
- Previsión financiera para fortalecer el Ejercicio Profesional Supervisado- EPS-, mediante equipos multidisciplinarios.
- Estimación presupuestaria, para la formación y actualización profesional, en los distintos niveles académicos.
- Previsión económica para la adquisición de recursos tecnológicos, necesarios para el desarrollo de la formación profesional.

- Financiamiento de la docencia productiva para generar recursos económicos adicionales.”²²

3 “Política de uso y mantenimiento del recurso físico-infraestructural

Acciones de intervención de la facultad

- Implementación de los servicios de informática, con sus programas específicos.
- Ampliación y dinámica del sistema bibliotecológico para mejorar cobertura educacional.
- Integración, con recursos diversos, del centro de documentación, para mejorar el servicio de la formación y actualización.
- Adquisición de recursos tecnológicos necesarios, para el desarrollo de la formación profesional.
- Diseño de materiales virtuales mediante intercambios diversos.
- Adquisición de medios de transporte para, apoyar actividades docentes y estudiantiles.
- Mejoramiento de los espacios físicos para elevar niveles de aprendizaje.

4 Política de investigación

- Acciones de intervención de la facultad
- Fomento de la investigación institucional para fortalecer los niveles, de docencia, extensión y servicio comunitario.
- Actualización de políticas de investigación para robustecer programas y proyectos educativos.
- Integración de la investigación a la docencia y extensión, en función del desarrollo académico.

²² Unidad de Planificación, 2014, p. 21

- Vinculación de la investigación con el aprendizaje, para robustecer procesos de conocimiento.
- Desarrollo de la investigación con modalidades y metodologías diversas.
- Desarrollo de la investigación-acción en áreas geográficas precarias del país.
- Programación y sistemática de la investigación, para la actualización permanente de los procesos de aprendizaje.”²³

5 “Política planificación institucional

- Acciones de intervención de la facultad
- Promoción de acciones integrales de planificación para lograr objetivos y metas establecidas.
- Fortalecimiento del organismo de planificación para coordinar acciones globales.
- Creación y desarrollo de currículas, metodologías y estrategias educativas para estudiantes con condiciones y capacidades diferentes.
- Diseño de planes, programas y proyectos para mejorar la cultura y el clima institucional.
- Realimentación y potencialización del currículo, mediante la actualización continua de los egresados.
- Diseño y ejecución de sistemas pedagógicos, fundamentados en el diseño curricular, intermedio, de grado e integrado.
- Diseño de currículas para atender demandas del sector familiar, campesino y de la pequeña y mediana industria.
- Diseño y ejecución de currículas integradas en el Ejercicio Profesional Supervisado.
- Sistematización de esfuerzos en materia de planificación y evaluación institucional.
- Diseño de planes y proyectos, para atender demandas contingentes.

²³ Unidad de Planificación, 2014, p. 23

- Ejecución de modelos formativos para atender a guatemaltecos (as) privados (as) de su libertad, en vías de su reinserción social.
- Diseño de proyectos curriculares para atender a sectores de población con niveles de rezago educativo y cultural.

6 Elevación de los niveles de educación y aprendizaje superior

Acciones de intervención de la facultad

- Formación de profesionales en diversas disciplinas a través de postgrados académicos.
- Formación de profesionales con valores éticos y compromiso social, para el desarrollo de la ciudadanía multicultural.
- Sistematización de prácticas educativas que desarrollen el ejercicio intelectual, cultural y artístico.
- Integración permanente de la oferta curricular y los avances científicos y tecnológicos, a estudiantes egresados.
- Fortalecimiento del equipo de profesionales con una visión integrada multidisciplinaria.
- Retroalimentación en las áreas de la filosofía, la pedagogía, la administración, el arte, la bibliotecología, la lingüística y la literatura.
- Formación y capacitación de profesionales en áreas geográficas vulnerables.
- Implementación de plataformas virtuales para potenciar aprendizajes.
- Ejecución de programas de tutorías.
- Apertura de carreras en los niveles: pregrado, grado, maestrías y doctorados en diversas especialidades.”²⁴

²⁴ Unidad de Planificación, 2014, p. 24

7 “Política de formación y desarrollo académico y administrativo

Acciones de intervención de la facultad

- Inclusión de temas transversales de liderazgo en los pensa de estudios.
- Fomento del desarrollo académico y l movilidad del personal.
- Fomento del pensamiento crítico-reflexivo, a través del desarrollo del conocimiento de la filosofía y de los ejes transversales.
- Implementación de programas de desarrollo mediante laboratorios y acciones curriculares para el aprendizaje, demostrativo y vivencial.
- Fomento del aprendizaje autónomo para desarrollar proyectos de contingencia.
- Establecimiento de una cultura institucional para la teoría procesal y remedial de los procesos y productos evidenciados.

8 Política de extensión universitaria

- Acciones de intervención de la facultad
- Formación de líderes, en coordinación efectiva con las demandas del desarrollo local y regional.
- Establecimiento de programas permanentes de estudios y propuesta de políticas públicas.
- Establecimiento de planes de desarrollo que permitan implementar ampliar la cobertura de la investigación, la docencia y la extensión.
- Diseño de programas de voluntariado en los niveles de pregrado, grado y posgrado.
- Establecimiento y firma de convenios.
- Promoción de intercambios culturales con entidades diversas, tanto públicas como privadas.
- Fortalecimiento de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, con ética y sentido de servicio.

- Participación del personal docente y estudiantil en labores de apoyo a comunidades damnificadas.
- Formación sobre ciudad y conservación del medio ambiente en el ámbito local y nacional.
- Divulgación permanente mediante del Departamento de Relaciones Públicas y la página Web.
- Información permanente sobre eventos socioculturales y educativos a través de las redes sociales.

9 Política de evaluación institucional

- Acciones de intervención de la facultad
- Evaluación de técnicas, metodología y estrategias en forma periódica, en torno al avance científico y tecnológico.
- Ejecución de procesos de evaluación continua, sobre procesos y productos en la docencia, investigación y extensión.
- Ejecución de la cultura de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, con base en la crítica y a la autocrítica.
- Formación y actualización al profesional en evaluación alternativa, en el marco de los nuevos modelos de la evaluación.
- Generación de la crítica y el debate para elevar cualitativamente los procesos y productos institucionales.”²⁵

Metas

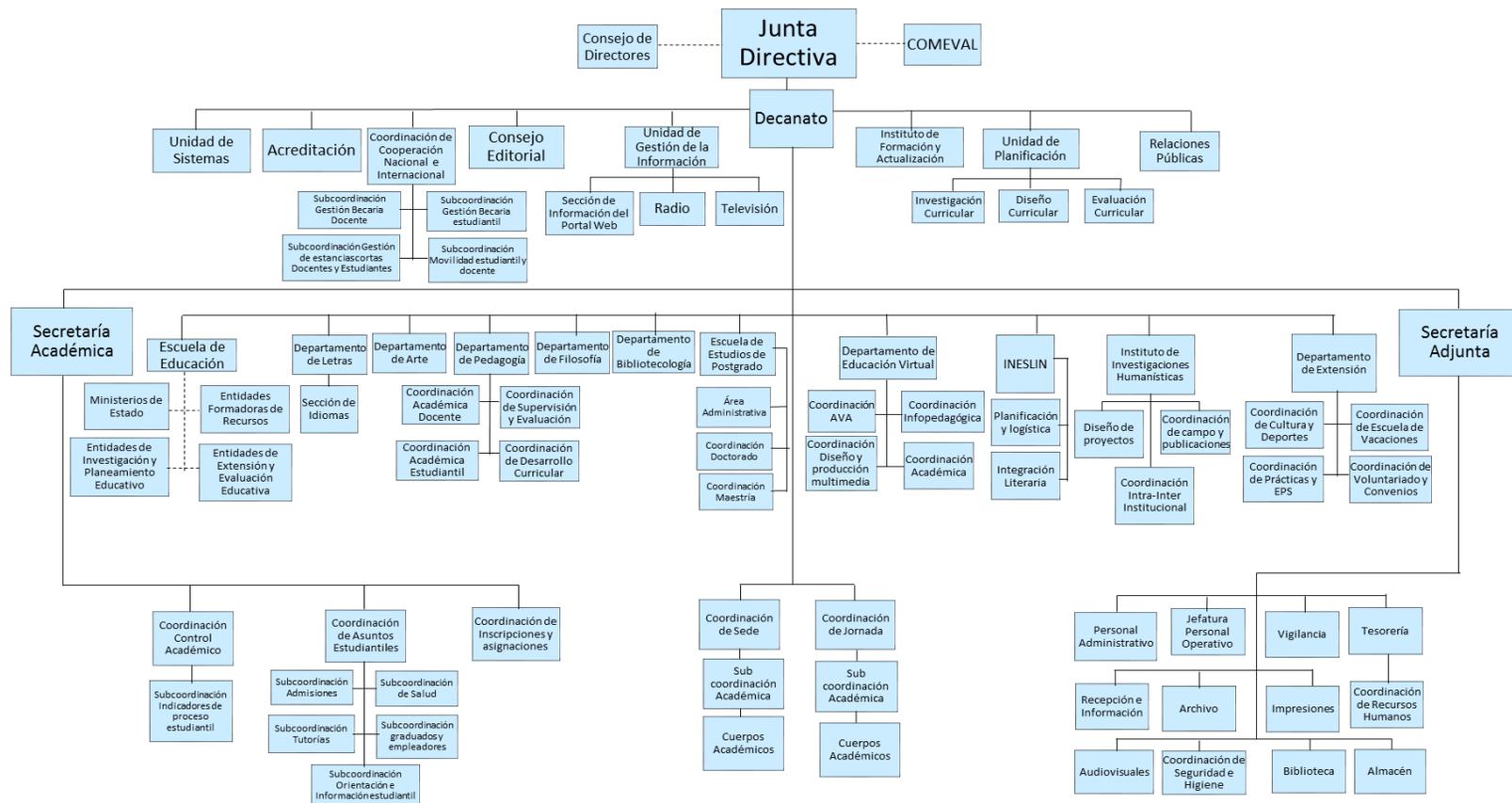
- “Capacitación del 60% de aspirantes de la Facultad de Humanidades luego de aprobar las Pruebas de Conocimientos Básicos (P.C.B.) de lenguaje.
- Incrementar un 20% la inscripción de estudiantes en los distintos departamentos que integran la Facultad de Humanidades.

²⁵ Unidad de Planificación, 2014, p. 25

- Mejoramiento de un 75% de los servicios que presta la Facultad de Humanidades a la comunidad universitaria y sociedad en general.
- Auto evaluación y acreditación del 57% de las carreras de la Facultad de Humanidades.
- Cumplimiento del 100% en el pago de salarios y otras prestaciones al personal docente y de servicio que integran la Facultad de Humanidades.
- Fortalecimiento en un 80% del departamento de extensión de la Facultad de Humanidades.
- Fortalecimiento en un 80% a la unidad de planificación de acuerdo a las demandas del servicio.
- Cumplimiento del 100% de los reglamentos, normativos y demás disposiciones emanadas de las instancias superiores en cuanto al marco administrativo legal y financiero.
- Actualizar los pensum de estudio en un 10% de las carreras que sirve la Facultad.”²⁶

²⁶ Unidad de Planificación, 2014, p. 26

Estructura Organizacional de la Facultad de Humanidades, USAC.²⁷



²⁷ ²⁷ Aprobado en el Punto Décimo Sexto, del Acta No. 045-2016 de la sesión de Junta Directiva del 10 de octubre de 2016.

Los usuarios

Los usuarios de la Coordinación de Supervisión y Evaluación son estudiantes de las diferentes carreras del Departamento de Pedagogía, así como los profesores del mismo.

Procedencia

Los estudiantes y profesores de la Facultad de Humanidades, proceden de zonas cercanas a la casa de estudios, desde que se la apertura de varias sedes en diferentes departamentos de Guatemala se ha dado opción a diferentes personas que puedan estudiar sin necesidad de tener que retirarse de su lugar de origen. Algunos de los estudiantes que llegan son de todas las zonas de la capital y de los municipios aledaños.

Movilidad de los usuarios

La población estudiantil se ha incrementado considerablemente en los últimos 5 años¹. Por lo que fue necesario descentralizar el trabajo del Departamento de Pedagogía, para incrementar la calidad educativa dentro de la Facultad de Humanidades.

Infraestructura

La Sede Central de la Facultad de Humanidades, se encuentra ubicada en el campus central de la Universidad de San Carlos de Guatemala y cuenta con los siguientes ambientes:

- 24 Cubículos
- 15 Salones de clase

¹ Control Académico, Facultad de Humanidades.

- 1 Sala de profesores
- Oficina de Tesorería
- 8 Oficinas de Directores de Departamentos
- 16 Departamentos Administrativos
- 1 Oficina Decanato
- 1 Bodega
- 1 Biblioteca
- 1 Centro de audiovisuales
- 1 Almacén
- 1 Oficina de Asociación de Estudiantes
- 1 Conserjería
- 1 Salón multiusos (Aula Magna)
- 1 Área verde (centro cultural)
- 1 local de reproducciones
- 5 servicios sanitarios

Proyección Social

“La Facultad contribuye con la organización comunitaria y reforestación por medio de realización del Ejercicio Profesional Supervisado, efectuados por los estudiantes con cierre de pensum de las diversas licenciaturas que se sirven en la Facultad.

También los estudiantes regulares y docentes de las diferentes jornadas y planes con los que cuenta la Facultad, participan en proyectos de extensión y proyección social, planificados por el Departamento de Extensión.”²

Finanzas

El informe de Presupuesto de Ingresos y Egresos para el Ejercicio Fiscal 2017 de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Facultad de Humanidades, tiene destinado un presupuesto Q. 31 537 373.00 el cual se encuentra distribuido de la siguiente manera: 97% corresponde al pago de salarios, el 2% para materiales y suministros y el 1% para mantenimiento. Por lo que se ha determinado que la Facultad de Humanidades, no está en capacidad de financiar proyectos u otros servicios no establecidos en el reglamento de presupuestos, ya que tiene únicamente la capacidad de cubrir las necesidades básicas de la Facultad.³

Política laboral

“La Política Laboral de la Facultad de Humanidades se rige por el normativo de Nombramientos, Contrataciones e Historial Laboral de trabajadores universitarios con cargo a los renglones presupuestarios 011, 021, 022 y 023”.⁴

También se realizan eventualmente concursos de oposición para optar a plazas vacantes dentro de la Facultad.

Administración

Según el Compendio de Normativos Facultad de Humanidades (2013) la administración contempla los siguientes componentes:

² Facultad de Humanidades, 2010a

³ POA del año 2016 de la Universidad de San Carlos de Guatemala (2015)

⁴ Comisión Actualización del Sistema Integrado de Salarios, 2012, p. 19

- Procesos
- La investigación
- La planificación
- La ejecución
- La evaluación
- La realimentación

Procedimientos e instrumentos

- Utilización de técnicas de diagnóstico que implica la observación
- Entrevista a diferentes entidades y actores
- Manejo de instrumentos para efectos de registro de experiencias vivencias, problematizaciones y conflictos emergentes
- Manejo de memorias de trabajo que reflejen el logro de las políticas, metas, estrategias y acciones de intervención, con el propósito de evidenciar alcances de objetivos institucionales

Procesos de Investigación

- Investigación exploratoria
- Investigación descriptiva
- Investigación explicativa
- Investigación cuantitativa
- Investigación cualitativa
- Investigación-acción
- Investigación participativa

Proceso de planeación

- Planificación institucional
- Planificación estratégica

- Planificación curricular
- Planificación micro-curricular

Procesos de programación

- Programa de Desarrollo Institucional
- Programa de Desarrollo del Programa Educativo
- Modelo Pedagógico
- Programas específicos a nivel de curso

Procesos de Dirección

- Dirección institucional macro
- Dirección de departamento
- Dirección a nivel de escuela
- Dirección a nivel de sección
- Dirección a nivel de coordinación
- Dirección a nivel de sub-coordinación

Procesos de evaluación y control

- Evaluación institucional de centro
- Evaluación a nivel de direcciones internas
- Evaluación a nivel de coordinaciones establecidas
- Evaluación a nivel de desempeño
- Evaluación interna del aula

Procesos de Comunicación y Divulgación

- Comunicación institucional externa
- Comunicación y divulgación institucional interna
- Comunicación y gestión interactiva

- Comunicación y gestión virtual

Manuales

- Normativo Interno de la Junta Directiva de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Normativo de Evaluación y Promoción del Estudiante de la Facultad de Humanidades.
- Normativo para la aprobación de cursos por suficiencia.
- Normativo de la Práctica Docente Supervisada de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Normativo de la Práctica Social Comunitaria
- Normativo para la Aprobación de la Práctica Administrativa de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala
- Normativo Práctica Bioecológica P.E.M en Pedagogía y Ciencias Naturales con Orientación Ambiental.
- Normativo para Sustentar Examen Final de las Carreras de Profesorado
- Normativo de la Escuela de Vacaciones de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado EPS de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala o Criterios del Ejercicio Profesional Supervisado EPS del Departamento de Filosofía o Criterios del Ejercicio Profesional Supervisado Licenciatura en Letras Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos Departamento de Letras y Arte o Lineamientos para el Ejercicio Profesional Supervisado Licenciatura en Bibliotecología Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Bibliotecología. O Criterios Generales del Ejercicio Profesional Supervisado EPS del Departamento de Pedagogía.
- Normativo Para la Elaboración de Tesis y Requisitos de Graduación de Maestría y Doctorado.

- Normativo de la Biblioteca de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala
- Normativo de la Unidad de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Humanidades
- Normativo del Programa de Egresados y Empleadores de la Facultad de Humanidades.
- Normativo Instituto de Formación y Actualización
- Normativo Programa de Tutoría Académica de la Facultad de Humanidades.
- Normativo de Programa de Becas para Docentes de la Facultad de Humanidades
- Normativo del Programa de Becas para Estudiantiles de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos
- Normativo del Programa de Movilidad Estudiantil y Docente de la Facultad de Humanidades.
- Normativo del Programa de Estancias Cortas Docentes y Estudiantiles de la Facultad de Humanidades.
- Normativo del Sistema de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Normativo del Instituto de Investigación Humanística de la Facultad de Humanidades.
- Manual Especifico de Organización y Funciones de la Unidad de Información y Gestión de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Normativo Práctica Sociocomunitaria Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía, Ciencias Sociales y Formación Ciudadana.
- Normativo de la Unidad de Planificación.
- Funciones del Coordinador Administrativo y del Subcoordinador Académico de Sede o Jornada de la Facultad de Humanidades.
- Normativo para la realización de Seminarios del Departamento de Filosofía.

- Normativo para la elaboración del trabajo de tesis para optar al grado de Licenciatura en Filosofía.
- Manual de Organización y Funciones
- Manual de Normas y Procedimientos⁵

Procesos de Legislación

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Declaraciones, pactos internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos.
- Código de Trabajo.
- Ley de Servicio Civil.
- Acuerdos de Paz.
- Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Estatutos de la Facultad de Humanidades.
- Deontología de la Facultad de Humanidades
- Normativo interno.

El ambiente Institucional

Plan de Desarrollo de clima organizacional

- Códigos sobre actitudes
- Códigos sobre creencias
- Códigos sobre valores y motivaciones personales y sociales
- Relaciones interpersonales
- Liderazgo
- Toma de decisiones

⁵ Erick García. EPS Compendio de normativos para la Facultad de Humanidades.2013.

- Estilos de dirección
- Trabajo en equipo
- Compromisos compartidos
- Sentido de pertenencia e identidad
- Satisfacción laboral
- Posibilidades de desarrollo
- Sistemas de reconocimiento
- Cultura de cooperación

Recursos

Humano

- Autoridades de la Facultad de Humanidades
- Personal administrativo
- Personal docente
- Personal técnico
- Personal operativo
- Personal de servicio
- Estudiantes

Materiales

- Suministros de oficina
- Mobiliario para oficina
- Mesas y pupitres para estudiantes
- Cátedras para docentes
- Equipo de computación
- Equipo audiovisual

Lista de Carencias Institucionales

1. Ausencia de insumos materiales para el desarrollo metodológico para robustecer aprendizajes.
2. Ausencia de un programa oficial permanente de investigación.
3. Baja matrícula de estudiantes en carreras específicas.
4. Desactualización de contenidos.
5. Eficiencia terminal deficitaria.
6. Falta de capacitaciones a los docentes
7. Inexistencia de programas para la formación integral de alumnos
8. La población estudiantil es de edad avanzada a nivel general.
9. No se cuenta con un sistema de alarma.
10. Los cubículos son pequeños y poseen albergan a más de una persona.
11. Los horarios administrativos no atienden por completo al fin de semana.
12. Poco uso de la plataforma virtual de la Facultad.
13. Pocos docentes de tiempo completo.
14. Renuencia por parte de docentes para nuevas metodologías.
15. Carencia de supervisión educativa.
16. Riesgo de ingreso de personas desconocidas.
17. Inexistencia de laboratorios específicos para cursos de diversas carreras.
18. Inexistencia de laboratorio de cómputo para el uso de los estudiantes.
19. Carencia de guías didácticas para la enseñanza de cursos específicos.
20. Carencia de supervisión del desempeño docente.

En la numeración realizada existen carencias fundamentales que repercuten con la efectividad específica de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía, relacionados con supervisión educativa y evaluación del desempeño docente de la Facultad de Humanidades.

Por tanto, se justifica la necesidad de contextualizar el diagnóstico específico y trasladarlo a la Coordinación de Supervisión y Evaluación, en virtud de las carencias

evidenciadas en supervisión educativa y evaluación del desempeño docente dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.

Identidad Institucional

Nombre de la institución

Coordinación de Supervisión y Evaluación

Ubicación geográfica

Cubículo 24, segundo nivel, edificio S-4, ciudad universitaria zona 12, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Misión

Se toma la misión del Departamento de Pedagogía por formar parte de dicho departamento dentro de la Facultad de Humanidades “La formación de profesionales con excelencia académica en las distintas áreas de las humanidades para incidir en la solución de problemas de la realidad y desarrollo nacional”.⁶

Visión

Se toma la visión del Departamento de Pedagogía por formar parte de dicho departamento dentro de la Facultad de Humanidades “Ser la entidad rectora en la formación humanista, con impacto en las políticas de desarrollo personal nacional, regional e internacional”.⁷

⁶ POA Departamento de Pedagogía Facultad de Humanidades. 2016

⁷ POA Departamento de Pedagogía Facultad de Humanidades. 2016

Por ser una entidad de reciente creación, aun no cuenta con:

- Políticas
- Objetivos
- Metas

1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

- Carece de personal para brindar información al estudiante y al docente.
- La página web de la Facultad de Humanidades carece de actualización.
- Deficiencia en promover las obras de beneficio a la sociedad.
- No se ha establecido aún el presupuesto para dicha Coordinación.
- La Coordinación de Supervisión y Evaluación carece de institucionalización dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.

1.4 Problematización

Tabla No. 1 Problematización

Carencia	Problema	Hipótesis-acción
Carece de personal para brindar información al estudiante y al docente.	¿Por qué es importante que el personal administrativo esté enterado de todo lo que acontece en la Facultad de Humanidades?	Si se realiza una reunión mensual con el personal entonces se podrá proporcionar una resolución efectiva de las dudas del estudiante y docentes.
La página web de la Facultad de Humanidades carece de actualización	¿Cuál es la importancia de tener actualizada la pagina web de la Facultad de Humanidades?	Si se actualiza la página web de la Facultad con la información renovada, entonces se llegará a más población y se brindará un servicio de calidad.

Elaboración propia epesista 2017. Continúa...

Tabla No. 1 Problematización. Continuación...

Carencia	Problema	Hipótesis-acción
Deficiencia en promover las obras de beneficio a la sociedad.	¿Qué hacer para que la Facultad de Humanidades promueva las obras de beneficio a la sociedad?	Si se instala una pantalla informativa que sea exclusiva para obras de beneficio a la sociedad, entonces los docentes y estudiantes participarían con una mayor afluencia a dichas actividades.
No se ha establecido aún el presupuesto para dicha Coordinación.	¿Cuál es la importancia de establecer el presupuesto de la Coordinación de Supervisión y Evaluación en el presupuesto del Departamento de Pedagogía?	Si se establece el presupuesto de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía, entonces contará con más insumos y personal para mejorar la calidad educativa que se ha propuesto la Facultad de Humanidades.
Carece de institucionalización dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades	¿Qué hacer para institucionalizar la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala?	Si se elabora el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación entonces se institucionalizará dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala.

Elaboración propia epesista 2017.

1.5 Selección del problema

Posterior al análisis conjunto de las carencias y su problematización se seleccionó la inexistencia de un normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación que plantea el siguiente problema con su respectiva Hipótesis-Acción:

Tabla No.2. Selección del problema

Problema	Hipótesis-acción
¿Qué hacer para institucionalizar la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala?	Si se elabora el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación entonces se institucionalizará dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala.

Elaboración propia epesista, 2017.

Descripción del Problema

Realización del normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación para su institucionalización dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

Tabla No.3 Análisis de viabilidad y factibilidad del proyecto

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Se tienen claros los lineamientos de la coordinación para la elaboración del normativo?	X		Dados por la Secretaria Académica de FAHUSAC.
¿Se cuentan con disposiciones para realizar el normativo?	X		
¿Se cuenta con la división organizativa de la coordinación?		X	Se realiza la división organizativa de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, quedando plasmado en le Normativo de la misma, realizado por la epesista.

Elaboración propia epesista, 2017. Continúa...

Tabla No.3 Análisis de viabilidad y factibilidad del proyecto. Continuación...

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Se cuenta con la autorización para realizar el proyecto?	X		
¿Se realizó un diagnóstico previo a la elaboración del normativo?	X		
¿Se tienen consideraciones previas para realizar el normativo?	X		
¿Se cuenta con objetivos para realizar el normativo?	X		Datos por la Secretaria Académica de FAHUSAC plasmados en el normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, realizado por la epesista.

Elaboración propia epesista, 2017.

Capítulo II

Fundamentación Teórica

2.1 Normativo

f. Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad.⁸

Se entiende por normatividad o normativa a las formas institucionales a través de las cuales el comportamiento es configurado socialmente. Estas son normas jurídicas que regulan la conducta y confieren o imponen encuentra la moral, que tiende a la perfección del individuo y al desarrollo de su consciencia, por otro lado la norma religiosa que vela por la "salud" del ser humano en el reencuentro de amor con su Dios. Las normas morales persiguen la perfección de cada uno dentro de una sociedad y las religiosas buscan que se cumpla con el "mandato" o "principios" que fija cada religión, sin embargo, ambas coinciden en que se trata de normas internas de los individuos de manera personal en sociedad.

Reglas externas: serán las que normen las conductas de la sociedad de un modo definido cuando dicha regulación sea garantizada efectivamente y conocida como norma jurídica, además poseen un carácter de obligatorio para toda la sociedad y permiten que una o varias personas celebren actos que tengan consecuencias jurídicas, válidas como una adopción.

Se conoce por normativa todo consenso establecido de manera social, que toma fuerza sujetando al individuo a la obligatoriedad. Esta normativa puede ser autónoma o heterónoma.

La voz *normatividad* se utiliza de manera frecuente en el ámbito jurídico y burocrático para designar tanto al 'conjunto de normas o reglas'.⁹

⁸ Real Academia Española

⁹ Academia Mexicana de la Lengua

El término normativa designa a la agrupación de normas o reglas que son plausibles de ser aplicadas a instancias de una determinada actividad o asunto, una organización o sociedad con la misión de organizar su funcionamiento.

Normas o reglas que ordenan y regulan una organización, una sociedad, actividades, entre otros, y cuyo objetivo es hacer más armónica la convivencia. La idea es ordenar y coordinar la conducta de las personas que integran estas asociaciones y que además actúan a instancias de una comunidad, y por otra parte, también tienen el objetivo de prevenir, evitar, y castigar los comportamientos indeseables que atentan contra el orden institucional.

Disponer de una normativa hará más fácil y sencilla la convivencia y la armonía a instancias de una sociedad y favorecerá aspectos como la cooperación y el desarrollo social.

La norma sirve para lograr el orden y la paz como decíamos, si los individuos fuesen todos respetuosos y éticamente irreprochables no tendrían sentido las normas, pero esto no existe y entonces la posibilidad latente de la violación de las normas y las diversas concepciones morales que existen demandan su presencia para garantizar un ordenamiento.

Todas las sociedades del mundo cuentan con un conjunto de normas que componen la normativa y que estructuran la sociedad; desde que el ser humano pisó por primera vez este planeta han existido las normas, al comienzo no aparecían explicitadas en un libro pero sí estaban presentes en el inconsciente de la sociedad, eran conocidas y se sabía que si no se las respetaba se podría ser castigado.

Con el correr del tiempo y la evolución del ser humano se fueron volcando en textos escritos y de este modo se volvieron más contundentes e ineludibles.

Serán las normas sociales las que tienen la misión de ayudar en la integración de la sociedad, las que popularmente conocemos como usos y costumbres, y que si bien no

existe un castigo concreto por su incumplimiento, sí mediará una desaprobación social general por ofenderlas o contrariarlas en algún aspecto.

¿Qué es una norma? Clases y castigo a su incumplimiento
En tanto, una norma es aquel precepto que demanda un cumplimiento ineludible por parte de los individuos, es decir, no solamente deberemos cumplir las normas sino que la no observación de una supondrá un concreto castigo que puede acarrear el cumplimiento de una pena, ya sea económica o penal.

Las normas confieren obligaciones y derechos y la transgresión está establecido que recibe una sanción.

Podemos distinguir entre las normas imperativas, que obligan a la persona a algo, independientemente de su voluntad, es decir, más allá que esté de acuerdo o quiera, y las dispositivas que obligan cuando la voluntad de la persona no presenta una intención contraria manifiesta.

Cuando en un grupo, en una organización, se hace referencia a la normativa, a lo que se estará refiriendo es al conjunto de leyes y de reglas que rigen el funcionamiento de la organización, institución o grupo en cuestión.

En cualquier grupo, organización, entre otros, en la cual participan una variedad de personas, será indispensable el establecimiento de una normativa que contenga leyes, políticas y reglas que regulen tanto su funcionamiento como el desempeño de quienes trabajan en la misma, porque solamente en un marco en el que prima el orden y la organización será posible que el grupo cumpla satisfactoriamente con sus metas y propósitos.

La importancia de la normativa es tal que en muchas organizaciones existen áreas especialmente destinadas a esta cuestión y a las cuales se les encarga el enfoque en las partes más sensibles.

Cabe destacar, que sin una normativa concreta y clara será muy difícil que una organización, grupo o institución pueda llevar a cabo su cometido.

Por ejemplo, en una empresa que se ocupa de la elaboración de alimentos será una norma obligada que los empleados cumplan a rajatabla con determinadas condiciones que hacen a la higiene, en tanto, de no cumplirse la normativa de higiene se verá claramente afectada la producción de la empresa.

Por ello es que muchas empresas disponen amonestaciones y castigos a aquellos empleados que no cumplen debidamente con su deber laboral a pesar de estar entrenados.

Y por otra parte, la palabra normativa se emplea para dar cuenta de aquello que vale como una norma.¹⁰

Norma institucional

Es una regla que posee una institución con el fin de mantener unos parámetros de respeto y orden.

Son aquellas leyes y normativas que tienen de forma particular y autónoma una determinada institución y que difiere del resto de las instituciones y que por el solo hecho de ser autónoma no quiere decir que tiene que estar desligada de leyes orgánicas, la constitución nacional o la carta de derechos humanos, leyes importantes de las cuales se sustenta las normas institucionales.

¹⁰ www.definicionabc.com/derecho/normativa.php

2.2 Coordinación

f. Acción y efecto de coordinar o coordinarse.

f. Gram. Relación gramatical entre palabras o grupos sintácticos del mismo nivel jerárquico, de forma que ninguno de ellos esté subordinado al otro.¹¹

“...el proceso integrador por medio del cual se ajustan las partes entre ellas, de suerte que funcionen armónicamente y sin fricciones y duplicaciones y donde cada sector o individuo de su máxima contribución a ese todo, a fin de satisfacer los objetivos sociales de la empresa en particular”.¹²

“Coordinación es la sincronización ordenada de los esfuerzos para adecuarlos en cuanto a monto, tiempo y dirección al ejecutarlos, resultando de ellos acciones unificadas y armónicas que tiendan al objetivo establecido.”¹³

Es dar al organismo material y social de cada función las proporciones convenientes para que ésta pueda cumplir su misión en forma segura y económica.”

Fayol nunca planteó la más mínima duda en cuanto a que la Coordinación debe ser analizada como uno de los componentes específicos del Proceso Administrativo. Pero desde las primeras versiones del libro de Koontz y O`Donnell (actualmente Koontz y Weihrich) estos autores entendieron que debía dejarse a un lado el estudio de la Coordinación como un tema específico, pues la misma era prácticamente un sinónimo de Administración. En su 11ª Edición los autores aseveran:

“COORDINACIÓN, ESENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN.¹⁴ Algunas Autoridades consideran que la coordinación es en sí misma una función específica de la

¹¹Real Academia Española.

¹² “Wilburg Jiménez Castro, *Introducción a la teoría administrativa. Fondo de Cultura Económica, 1963, p.335.*”

¹³ *George Robert Terry, Principios de Administración, El Ateneo, 1977, p.648.*”

administración. Sin embargo, es mejor concebirla como la esencia de la administración, para el logro de la armonía de los esfuerzos individuales a favor del cumplimiento de las metas grupales. Cada una de las funciones administrativas es un ejercicio en pro de la coordinación.....Incluso en el caso de una iglesia o fraternidad, los individuos suelen interpretar intereses similares de diferente manera, de modo que sus esfuerzos en beneficio del cumplimiento de metas mutuas no se combinan automáticamente con los esfuerzos de los demás. Así, es tarea básica de los administradores, conciliar las diferencias de enfoques, ritmos, esfuerzos o intereses y armonizar las metas individuales a fin de que contribuyan a las organizacionales.”¹⁵

“Para que reine la armonía entre las diversas partes del organismo material o social....se necesita no solamente un buen programa y una buena organización, sino también una coordinación realizada en todo momento.” ¹⁶

Plantearemos y explicaremos nuestra discrepancia con la opinión de Koontz y Weihrich: “Cualquier estudiante medianamente avanzado en el campo de la Administración, sabe que la coordinación es mucho más que armonizar los distintos intereses o comportamientos individuales, a fines de obtener los objetivos comunes La Coordinación –que ya fue bien explicada por Fayol- debe armonizar no sólo las actitudes individuales. Es mucho más que eso. Se deben coordinar los planes y las actividades de todas las unidades, los objetivos sectoriales a fin del alcanzar los objetivos generales.....los objetivos y actividades de Comercialización con los de Producción, esos objetivos con los de Finanzas y Recursos Humanos, etc. - Con el mismo criterio de estos autores, podríamos decir sin forzar mucho las cosas, que la Planificación es la esencia de la administración. Y así también sucesivamente, decir lo mismo respecto a otros elementos del proceso administrativo.....

¹⁴ Harold Koontz, Cyril O’Donnell. Elementos de Administración Moderna. McGraw-Hill. 1975. P-457.

¹⁵ Henri Fayol, Winslow Taylor. Principios de la Administración. El ateneo. 1987. P-155.

¹⁶ Ídem.

La buena administración debe ser proactiva. La Coordinación hay que generarla, planificarla, propiciarla, controlarla.....se conoce la frase “Cada cual defiende su chacrita”. Esta frase, si bien ha sido muy manida, no deja de tener plena vigencia. No se debe esperar que la coordinación se dé por generación espontánea, por la mera buena voluntad de las jerarquías”.

Queda en claro, que la coordinación no sólo se debe estudiar en forma específica, sino que además de planificarla y organizarla, hay que instrumentarla y otorgarle normativas que obliguen a respetarla. En ello muchas veces, puede estar en juego la existencia misma de la organización.¹⁷

2.3 Supervisión

Revisando las funciones que, de forma general y en casi todos los países, tiene encomendadas la supervisión educativa, hay que convenir en que son muy similares en todos ellos. De forma genérica, puede afirmarse que los inspectores se encargan, habitualmente, de informar, asesorar, mediar, controlar y evaluar. En algún país, todavía, conservan funciones relacionadas con la actualización permanente del profesorado, pero éstas han desaparecido casi por completo del panorama internacional, al menos como encargo específico desde la Administración.

La posición estratégica que posee la supervisión en los sistemas educativos, hace que sea la instancia adecuada para ejercer las funciones citadas, y algunas con preferencia sobre otras. La supervisión se encuentra entre la Administración y el centro docente, realizando una labor de puente entre ambos. Las normas de la Administración llegan a la escuela a través del supervisor, y el funcionamiento obtenido en la aplicación de esas normas, las exigencias sociales o las necesidades de la escuela también llegan a través del mismo a la Administración. Esta situación convierte la supervisión en clave del

¹⁷ Harold Koontz, Cyril O'Donnell. Elementos de Administración Moderna. McGraw-Hill. 1975. P-457.

¹⁷ Henri Fayol, Winslow Taylor. Principios de la Administración. El ateneo. 1987. P-155.

desarrollo de los procesos sistémicos, pues de su correcto y ágil funcionamiento depende la adecuación rápida del sistema a los requerimientos de la sociedad y de la escuela. Al igual que, de modo inverso, es de su responsabilidad que las innovaciones propuestas desde la Administración se apliquen, de forma efectiva, en los centros. En definitiva, la supervisión garantiza el ajuste del sistema educativo y su aplicación rápida y apropiada. Como asegura la ya tradicional afirmación de Gil de Zárate (1855, 301), refiriéndose a los supervisores: "Si en todos los ramos del servicio público es conveniente esta clase de funcionarios, en la instrucción pública es indispensable. Sin ellos la Administración nada ve, nada sabe, nada puede remediar".

Las funciones de la supervisión

De forma muy breve, enumero con algún comentario las funciones antes aludidas y encomendadas a la supervisión:

a) Información: el inspector posee información plenamente actualizada sobre la realidad y las novedades en el sistema educativo, por lo que es una función que puede desarrollar de forma idónea. Conoce ampliamente los centros escolares y también la normativa, con lo cual tiene en sus manos la posibilidad de facilitar información a todos los sectores sociales interesados en el campo de la educación: familias, profesorado de todos los niveles, personal no docente, alumnado, personal de las distintas administraciones -locales y centrales- que se relacionan con el sistema, etc.

b) Asesoramiento: habitualmente, el inspector posee una formación académica especializada, pues es requisito para su acceso al puesto que desempeña. Independientemente de su formación inicial -en la que, sin duda, podrá asesorar al profesorado-, existe un amplio campo en el que, casi, es el único especialista en el sistema: organización, administración, gestión, evaluación..., de los centros docentes. En estos ámbitos es el profesional idóneo para asesorar, casi siempre a los directivos de los centros. El asesoramiento en las diferentes áreas curriculares o científicas estará a cargo del personal oportuno de las mismas, pero difícilmente se encuentra, fuera de

la supervisión, a personal apropiado para asesorar a los directivos en los temas citados. Creo que es el campo específico de asesoramiento para la supervisión.

c) Mediación: como ya mencioné antes, la posición asignada, habitualmente, a la supervisión en el sistema, hace que deba desempeñar un papel de mediación que no es posible desde otras instancias: es el puente entre la Administración y la escuela -en sentido amplio: incluyo a todos los sectores sociales que intervienen en ella. El camino que recorre la información entre realidad y normativa, sociedad y administración, se lleva a cabo a través de la mediación que realizan los inspectores. Si falla este mecanismo, la teoría y la práctica educativas corren el riesgo de quedar sin conexión, ampliándose las distancias que, en muchos casos, ya existen entre ambas.

d) Control: la comprobación de cómo se está aplicando la normativa que rige el sistema está a cargo de la supervisión. Suele ser una competencia exclusiva, pues es desde donde se visita el centro con cierta frecuencia y, en consecuencia, desde donde se puede realizar esta función. Además, requiere de la autoridad debida, delegada desde la Administración, para que se ejerza sobre el conjunto del funcionamiento escolar, especialmente sobre los directivos y profesorado. El control, como indica su propia denominación, supone solamente la verificación o confirmación de la veracidad o exactitud de algo, en nuestro caso del funcionamiento adecuado de la escuela. Sin más. Las consecuencias de este control -casi un mero diagnóstico- conducen al ejercicio de otra función, más amplia, como es la de evaluación.

e) Evaluación: es la función genuina de la supervisión. Suele ser exclusiva de este cuerpo especializado y, además, se asimila con mucha frecuencia evaluación con supervisión o inspección: tanta es su identidad. Supone el ejercicio de la valoración permanente del sistema educativo: para reforzar los puntos fuertes y para superar la situación existente en las áreas de mejora. A través de la supervisión puede realizarse esta evaluación de modo continuo, lo que permite ajustar, también continuamente, el sistema "formal" a la escuela "real". Por otro lado, el supervisor, aunque buen conocedor del centro, mantiene la distancia suficiente como para llevar a cabo

evaluaciones externas, colaborando y asesorando en las internas o autoevaluaciones institucionales que el propio centro realice. La evaluación es una función clave para mantener la mejora permanente del sistema educativo, que, en definitiva, es conseguir la educación y la escuela de calidad que se persigue desde todas las instancias.

Como ya indiqué, algunas de estas funciones son compartidas entre la supervisión y otros organismos de la administración u otros cuerpos con competencias similares. No obstante, considero que el control y la evaluación constituyen, habitualmente, campos específicos de la supervisión. Desde las Administraciones se dotan los cuerpos de inspección con funciones exclusivas relacionadas con estas dos competencias. Su especialización, sus conocimientos previos, su posición estratégica en el sistema..., hacen de la supervisión el sector administrador de la educación en mejores condiciones para garantizar un apropiado desarrollo educativo de calidad, como se exige en estos momentos desde todos los sectores sociales.

Si a esto se añade la definición de "calidad total" "el mejoramiento progresivo, aun cuando no haya habido ningún fallo", habrá que convenir en la importancia y la necesidad imprescindible de crear esa cultura de evaluación permanente que será la que, en definitiva, garantice la calidad del sistema educativo. Evaluación continua, mejora progresiva y calidad permanente constituyen un buen triángulo para trabajar con un aval firme de éxito en los resultados"¹⁸.

La supervisión en el sistema educativo

Finalidades de la supervisión

En definitiva, ¿para qué es necesaria la supervisión y todas las funciones que se le encomiendan en el sistema educativo? ¿Cuáles son las metas que debe alcanzar la

¹⁸ Edward De Bono. Más allá de la competencia. 1993

supervisión con el ejercicio de sus competencias? De forma global, estas finalidades pueden sintetizarse en dos:

- Garantizar una educación de calidad
- Mejorar la calidad educativa del sistema.

Aunque, en ocasiones, parezcan muy burocráticas las tareas encomendadas a la inspección, no se pueden perder de vista estas metas esenciales de su quehacer. Y, sobre todo, no lo pueden olvidar los propios inspectores: lo urgente no debe relegar lo importante, pues es grande el riesgo para el sistema educativo.

La garantía de una educación de calidad para todo el alumnado, especialmente el que se encuentra en edades de escolarización obligatoria, es una responsabilidad directa del supervisor, pues, al fin, constituye el aval de que se cumple, en la sociedad y en la escuela, lo que determina la administración. Por otro lado, la estrategia fundamental de que dispone la supervisión para que esa garantía sea una realidad, es el ejercicio de su función evaluadora mediante la aplicación de un modelo de evaluación formativa y continua de la escuela, que favorezca el ajuste y la innovación permanente de los hechos educativos que en ella se producen a diario. Evaluación externa, apoyada en la autoevaluación institucional (evaluación interna) que lleve a cabo el centro escolar: el contraste de los datos obtenidos, su puesta en común, su discusión, los acuerdos de mejora a los que se llegue para transformar lo que no gusta..., ése es el camino válido, correcto y aceptable/aceptado por todos para alcanzar las metas de la inspección que, como no puede ser de otro modo, coinciden con las que la sociedad, la administración y los educadores pretenden para los sistemas actuales.

La supervisión, así, optimiza el rendimiento del sistema mediante la aplicación de la evaluación formativa, que tiene como objetivo el perfeccionamiento de los procesos educativos (de enseñanza y de aprendizaje). Si se mejoran los procesos, deben mejorar los resultados. Nuestros alumnos y alumnas obtendrán una mejor formación gracias a ese mejor funcionamiento del conjunto del sistema.

Evaluación y supervisión

Sin embargo, hay que aceptar que, todavía ahora mismo, la evaluación tiene mala imagen cuando se trata de aplicarla a la totalidad del sistema y no sólo al alumnado (que es casi el único que se deja evaluar). Y dada la identidad que se establece entre evaluación y supervisión, habrá que admitir, igualmente, que la supervisión tampoco goza de una buena imagen dentro del sistema. Si se cambia el modelo evaluativo (en muchos casos sólo verificador, negativo, clasificador, finalista, con poca virtualidad para la mejora real...) y se transforma en una herramienta válida para perfeccionar el quehacer educativo en general (en el funcionamiento del centro, en el modelo de enseñanza, en el aprendizaje del alumno, en la participación activa y positiva de las familias y otros agentes sociales, en el ejercicio de la dirección...), ambas imágenes (evaluación/supervisión) cambiarán y se transformarán en medios aceptados y asumidos como imprescindibles para conseguir la calidad educativa pretendida.

La inspección, garante de la calidad educativa

A través de los planteamientos brevemente expuestos, es posible asegurar que los inspectores pueden y deben avalar la calidad educativa del sistema. Se finalizó estas reflexiones enumerando, sin ánimo de exhaustividad, algunas de las razones que me llevan a esta afirmación:

- Conocen la normativa vigente.
- Conocen la realidad del centro docente.
- Dominan los diferentes ámbitos de gestión técnico-pedagógica.
- Controlan el cumplimiento legal de las normas.
- Hacen seguimiento de los proyectos escolares, desarrollo curricular, organización..., del centro.
- Favorecen la optimización de los recursos humanos, funcionales y materiales.
- Asesoran a directivos y a profesorado.
- Informan a la comunidad escolar.

- Median entre la administración y la escuela.
- Evalúan formativamente el funcionamiento de las escuelas.

La experiencia me dice que la dirección y la supervisión constituyen dos elementos estratégicos decisivos para el buen funcionamiento de los centros. Conseguir modelos apropiados para el desarrollo y aplicación de las competencias de ambas, supone, en buena medida, garantizar la calidad del sistema educativo.¹⁹

2.4 Evaluación

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos.

Mediante la apropiada evaluación del personal se puede evaluar a los trabajadores a fin de que continúen trabajando en la empresa. Es importante porque permite el mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

¹⁹ Cano, E. (1998): *Evaluación de la calidad educativa*. Madrid, La Muralla.

La evaluación de personal es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

Facilita la información básica para la investigación de los recursos humanos. Promueve el estímulo a la mayor productividad.

Logra una estimación del potencial de desarrollo de los trabajadores.

La valoración del desempeño es una herramienta al servicio de los sistemas de gestión de recursos humanos. Los resultados de la evaluación se pueden utilizar para desarrollar o mejorar otros programas.

¿Qué se evalúa?

- Las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento).
- Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
- Potencial de desarrollo.

Factores que generalmente se evalúan

- Conocimiento del trabajo
- Calidad del trabajo
- Relaciones con las personas
- Estabilidad emotiva
- Capacidad de síntesis
- Capacidad analítica

La Evaluación de Desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo si el resultado es malo.

Es importante hacer uso de medidores, (costo, calidad y oportunidad), puesto que si no los hay no será fácil cuantificar el desempeño. Si no los tiene, tendrá entonces que corregir y no prevenir, obteniendo resultados ineficientes.

Lograr que la evaluación deje de ser un evento difícil y tedioso no es fácil, pero tampoco imposible. La clave para lograrlo es planear adecuadamente e involucrar con la información y formación adecuada a todos los participantes

Evaluación de procesos de enseñanza y de aprendizaje

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los estudiantes a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, 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, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos. Por la función social que realizan los educadores están 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. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación necesita de la aportación crítica de todos los participantes del claustro y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la administración. Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más fuerte del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes. La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

Se intentará dar respuestas a las interrogantes siguientes: ¿Para qué se evalúa a los docentes? ¿Qué se evalúa? ¿Cómo?

En nuestra opinión, la respuesta a la primera pregunta nos hará precisar cuáles son las funciones y los fines de la evaluación de los docentes, la respuesta a la segunda pregunta nos llevará a identificar una definición teórica y operacional del concepto “evaluación del desempeño profesional del docente”, mientras que la respuesta a la tercera pregunta nos lleva a identificar el conjunto de métodos, el arsenal de instrumentos a utilizar, así como los métodos para combinar los datos que provienen de diferentes fuentes. Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes. Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: “para qué evaluar”.

Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones: por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo. Por los efectos secundarios que puede provocar. Por problemas éticos. Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo. Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora. Sobre los efectos secundarios que puede provocar. La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes 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 comporte. 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 distorcionadoras para una educación de alta calidad.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar qué funciones debiera cumplir un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente. Una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación profesoral 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 profesoral 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 del centro escolar, 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 interpsíquica 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 autoperfeccionamiento.

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 si solo, justifica su necesidad.

Fines de la evaluación del desempeño del docente

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador. En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes: Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula. Los profesores son importantes defensores de este punto de vista.

El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Cuando se integran eficazmente desarrollo de personal, evaluación de profesorado y mejora de la escuela, ello lleva a una mayor eficacia. Muchos de los directivos escolares no han pensado nunca en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes.

Esto ocurre porque tienen una tendencia a añadir nuevas iniciativas en vez de examinar de qué forma se podrían adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes. Resulta especialmente adecuado integrar la evaluación de profesorado y la mejora de la escuela en aquellos sistemas escolares en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la escuela parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la escuela

proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento.

Los esfuerzos del profesorado tienden a tener una mayor influencia cuando persiguen un objetivo tan deseado que estimule la imaginación y dé a la gente algo en lo que desee trabajar, algo que todavía no sepa hacer, algo de lo que pueda enorgullecerse cuando lo consiga. Resumiendo, las iniciativas de mejora de la escuela que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan al personal de la misma. Estos objetivos prioritarios proporcionan el centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación. Una vez identificados los objetivos prioritarios para mejorar el grado de eficacia de la escuela, éstos se integran en el proceso de evaluación haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento que centren su atención en las necesidades identificadas en los objetivos prioritarios.

En algunos sistemas escolares, esto se lleva a cabo pidiéndoles a los profesores que consideren la opción de escribir unos objetivos de rendimiento que aborden necesidades críticas de mejora. Tanto si los objetivos se desarrollan individualmente como si los desarrollan en equipo, es importante que los profesores reflexionen sobre cómo se pueden satisfacer las necesidades de mejora de la escuela y que aportaciones personales se podría hacer a esta. Utilizar el enfoque basado en equipo para desarrollar unos objetivos de mejora tiene varias ventajas. En primer lugar, fomenta la confianza y la colegialidad.

Crea una atmósfera en la que los profesores pueden trabajar juntos para desarrollar y perseguir dichos objetivos, los cuales pueden luego servir como base para su evaluación. En segundo lugar, saca parte del proceso de evaluación del despacho del director y lo traslada al lugar donde se desarrolla el trabajo. Una vez que los profesores se han acostumbrado a desarrollar objetivos de rendimiento en equipo, este enfoque

lleva menos tiempo que si se desarrollasen los mismos de forma individual con el director.

En tercer lugar, a través de este enfoque, la evaluación de profesorado tiene un impacto más visible y significativo sobre la mejora de la escuela que si los profesores trabajasen solos en el desarrollo de sus objetivos de rendimiento.

La evaluación de profesorado se considera así algo para mejorar las escuelas, en vez de material de archivo. “La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible”²⁰. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del profesorado y su consiguiente retención. Aunque los profesores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?

Responsabilidad y desarrollo profesionales. Los maestros y sus asociaciones profesionales son los defensores principales de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona consagrada. Aún cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

“La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el

²⁰ Linda Darling-Hammond. La evaluación del profesorado.1997

grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores. El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo, ha ido aumentando en años recientes”.²¹

Dicha evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo. ¿Por qué es importante la evaluación para el desarrollo profesional? El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades.

Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Ahora bien, es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada. Existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para 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.) A través de la realización de un conjunto de estudios de

²¹ Stiggins y Duke. El caso para el compromiso con el crecimiento docente. 1988

casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional: fuertes expectativas profesionales.

Una orientación positiva hacia los riesgos. Actitud abierta hacia los cambios. Deseo de experimentar en clases. Actitud abierta ante la crítica. Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.

Conocimientos sólidos de su área de especialización. Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado. Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- Credibilidad como fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el profesor.
- Confianza.
- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad²².

Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza. Capacidad para crear sugerencias. Familiaridad con los alumnos del profesor. Experiencia pedagógica. Sugerencias útiles. Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación:

Características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el profesorado

Entre las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación

²² Stiggins y Duke. El caso para el compromiso con el crecimiento docente. 1988

(basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluye las siguientes:

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares.
- Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.
- Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron 9 características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con calidad y el impacto percibidos de la evaluación. Estas son:

- Calidad de las ideas sobre la mejora.
- Profundidad de la información.
- Especificidad de la información.
- Resumen de la información.
- Grado en que la información era descriptiva.
- Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.
- Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.
- Frecuencia de la retroalimentación formal.
- Frecuencia de la retroalimentación informal.

Se identifican cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño del docente que pone el énfasis en el desarrollo profesional de los profesores. A continuación exponemos de manera sintética estos principios:

Evaluación basada en las capacidades

Frente a aquella basada en el rendimiento Este principio consiste en centrar el sistema de evaluación en la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo. Una ventaja derivada de centrar la atención en la evaluación basada en las capacidades en vez de en el rendimiento es que la primera garantiza, al menos mínimamente, que incluso los alumnos con un rendimiento más bajo tengan la oportunidad de aprender con un profesor capacitado. Si los profesores son evaluados mediante el uso de medidas de rendimiento de sus resultados (por ejemplo, puntuaciones de tests estandarizados de estudiantes), la asunción implícita es que la capacidad del profesor es meramente una condición suficiente de buen rendimiento.

En cambio, si se evalúa directamente a los profesores sobre sus capacidades, la asunción es que la capacidad del profesor es una condición necesaria para que este tenga un buen rendimiento. Debe haber un equilibrio entre la orientación de los sistemas de evaluación de profesores hacia los resultados y a las capacidades.

Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o un grupo de profesores en vez de formular un único grupo de criterios y luego aplicarlo uniformemente a todos ellos. Si hemos de tomar en serio la noción de desarrollo profesional del profesor, debemos abandonar la práctica típica de utilizar criterios idénticos para evaluar a profesores principiantes y veteranos.

Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas

Este principio reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado. La fuente de dicha subjetividad debería reconocerse de inmediato: es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación porque

la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles.

En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas. Ahora bien, según nuestra opinión no es conveniente dicotomizar evaluación subjetiva versus evaluación objetiva, lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos.

El rendimiento de un profesor no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que éste haga de las soluciones alternativas.

Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas

Este último principio implica la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de cómo un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra del profesor. Mientras los sistemas basados en estándares competitivos tienden a hacer uso de la evaluación sumativa, los sistemas basados en estándares de desarrollo se centran fundamentalmente en la evaluación formativa. Control administrativo.

Los directivos de las escuelas son los defensores principales de este punto de vista. Entraña considerar la enseñanza como una situación de empleo que requiere supervisión y control del maestro por la unidad administrativa.

Las decisiones extremas que resultan como consecuencia del control administrativo del desempeño de los profesores son la permanencia o el despido de los mismos de la actividad docente. Al diseñar un modelo de evaluación de profesorado que refleje la importancia crucial de esta decisión, existen por lo menos dos formas de enfocarlo. La primera consiste en preguntar: ¿Existen razones para negar la permanencia de este profesor en la enseñanza?

Esta manera de formular el problema constituye el marco en el cual se toma la decisión de despedir a un profesor que ya ocupa una plaza en propiedad.

Este enfoque negativo hacia la decisión encamina a los evaluadores hasta las deficiencias en el rendimiento del profesor y garantiza que esta clase de profesionales, si se identifican y documentan las causas de su bajo rendimiento, no permanezcan en la docencia.

Otra manera alternativa de enmarcar este problema es plantear la cuestión del siguiente modo: ¿Existen pruebas evidentes de que este profesor merezca permanecer en la enseñanza?

Este enfoque hacia el problema centra la atención en establecer si existen suficientes pruebas que demuestren que el profesor en cuestión es competente en el papel que ha de desempeñar dentro del aula, en el aula y en la sociedad en general. Ayuda a los evaluadores a buscar la eficacia, no la inepticia.

Este segundo enfoque es bastante más probable que cumpla los objetivos en cuanto a la creación de un cuerpo docente de alta calidad.

Este enfoque, al contrario del primero, no asume que la prueba de deficiencias documentadas sea prueba de la competencia de un profesor, ni asume tampoco que el docente que tenga una etapa insatisfactoria, necesariamente no puede mejorar su desempeño. La permanencia de un docente en la enseñanza debiera ocurrir cuando permanecen las condiciones siguientes:

Se utilizan múltiples fuentes de evidencias (por ejemplo, observaciones de los directivos, rendimiento de los estudiantes, opiniones de los alumnos sobre el desempeño del profesor, etc.) para evaluar la competencia del profesor y estas fuentes múltiples llevan a la misma conclusión, es decir se trata de un profesor competente. Cada fuente de evidencias se obtiene en distintos momentos y los resultados en relación con su desempeño son similares.

El profesor es evaluado en una diversidad de contextos. Este tipo de diseño debería poner el énfasis en prácticas que aumenten las oportunidades de mejora de los que tienen deficiencias en su rendimiento.

“Entre las diversas perspectivas de formación del profesorado se plantea la concepción del conocimiento profesional y su incremento, definiéndolo como los cambios a través del tiempo en la conducta, conocimiento, imágenes, creencias o percepciones del profesor. El profesor llega a ser profesional cuando, asumiendo con armonía crítico – creadora su trabajo, opta por: La estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento y la teoría, la práctica y la acción reflexiva”.²³

La valoración crítica de su personalidad, vivencias y actitudes ante la docencia, configurando un espacio de diálogo e intercambio con colegas y alumnos. Asunción de nuevo conocimiento educativo – curricular, indagado reflexiva y colaborativamente desde su práctica, vivida en intercambio con los restantes miembros del centro.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio.

La tarea evaluadora y su acción autoevaluadora proporcionan a cada educador nuevos apoyos para profundizar en la profesionalización. Esta formación depende de la naturaleza y finalidad de la evaluación, ya que la evaluación de la práctica educativa realizada requiere de un esfuerzo y metodología específico, que al realizarla en colaboración con otros colegas se afianza y mejora; sin embargo, la “autoevaluación profesional” es un proceso de formación más profundo, ya que el docente emplea los procesos metacognitivos más valiosos desde los cuales conocerse mejor como profesional y tomar decisiones como miembro de un equipo. Desde esta óptica

²³ Jerome Kagan. Desarrollo de la personalidad del niño. 1982.

consideramos la evaluación, una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente.²⁴

²⁴ Váldez, Héctor. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. 2000

Capítulo III

Plan de acción

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular

Carné 200111964

Epesista: Wendy Elizabeth Reyes Amézquita

3.1 Título

Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.2 Problema

¿Qué hacer para institucionalizar la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala?

3.3 Hipótesis-acción

Si se elabora el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación entonces se institucionalizará dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad San Carlos de Guatemala.

3.4 Ubicación

Cubículo 24, Segundo Nivel, Facultad de Humanidades, Edificio S-4, Ciudad Universitaria, zona 12, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad Guatemala.

3.5 Ejecutor

Wendy Elizabeth Reyes Amézquita

3.6 Unidad Ejecutora

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala

3.7 Descripción

Se realiza una investigación exploratoria con las características que integraran el normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, para enriquecer los conocimientos en cuanto a lo que se debe de redactar en el normativo. Se prosigue con una investigación descriptiva para clasificar la situación en la que se encuentra la Coordinación de Supervisión y Evaluación, y mejorarla a través del Normativo que la institucionalice dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.

Con el aval de la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades, el de la Directora del Departamento de Pedagogía y el de la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, se agenda para que Junta Directiva lo evalúe.

3.8 Justificación

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar la calidad educativa dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades, se pudo detectar que los servicios educativos que se desarrollan dentro de dicho Departamento, no responden a las expectativas laborales y profesionales actuales, así como a las exigencias contextuales derivadas de la globalización y sus procesos expansivos en cuanto al mercado referente a la demanda de servicios educativos que permitan a los

egresados del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades ubicarse satisfactoriamente como agentes de cambio y desarrollo que necesita nuestro país Guatemala.

Esta investigación beneficiará al personal administrativo, supervisores y evaluadores de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades con el fin de garantizar una eficaz supervisión y una eficiente evaluación de los programas para que alcancen sus objetivos y metas propuestos.

Así mismo resolverá la implementación de la supervisión y evaluación dentro del Departamento de Pedagogía con el fin de mejorar la calidad educativa. Para institucionalizar la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades y quede facultada para poder realizar los cambios pertinentes dentro de los bloques de aprendizaje marcados en los programas de cada curso de las diferentes ofertas académicas que la Facultad de Humanidades otorga.

3.9 Objetivos

General

Mejorar la calidad educativa del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades a través del normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

Específicos

- a) Elaborar un normativo para que se institucionalice la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.
- b) Socializar el normativo con las autoridades del Departamento de Pedagogía y Facultativas.

- c) Entregar a las autoridades respectivas el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

3.10 Actividades

1. Entrevista con la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades.
2. Entrevista con la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.
3. Entrevista con la Directora del Departamento de Pedagogía.
4. Investigación exploratoria acorde a las entrevistas realizadas con las autoridades respectivas de la Facultad de Humanidades.
5. Investigación descriptiva para la acumulación de saberes hacia enumerar aspectos a integrar en el normativo.
6. Socializar con las autoridades el normativo, para correcciones pertinentes.
7. Entrega del normativo a las autoridades respectivas en la Facultad de Humanidades.

3.11 Cronograma

Tabla No.4 Cronograma de Actividades

No	Actividades	Responsables	Abril				Mayo				Junio				Julio				
			2017				2017				2017				2017				
			Semana				Semana				Semana				Semana				
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Entrevista con la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades.	Epesista	P																
			E																
2	Entrevista con la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.	Epesista	P																
			E																
3	Entrevista con la Directora del Departamento de Pedagogía.	Epesista	P																
			E																
4	Investigación exploratoria acorde a las entrevistas realizadas con las autoridades respectivas de la Facultad de Humanidades.	Epesista	P																
			E																
5	Investigación descriptiva para la acumulación de saberes hacia enumerar aspectos a integrar en el normativo.	Epesista	P																
			E																

Elaboración propia epesista 2017. Continúa...

Tabla No.4 Cronograma de Actividades. Continuación.

No	Actividades	Responsables	Abril				Mayo				Junio				Julio				
			2017				2017				2017				2017				
			Semana				Semana				Semana				Semana				
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
6	Socializar con las autoridades el normativo, para correcciones pertinentes.	Epesista	P																
			E																
7	Entrega del normativo a las autoridades respectivas en la Facultad de Humanidades.	Epesista	P																
			E																

Elaboración propia epesista 2017.

3.12 Recursos

Humano

- Secretaria Académica, Facultad de Humanidades.
- Directora del Departamento de Pedagogía, Facultad de Humanidades.
- Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, Departamento de Pedagogía.
- Epesista.

Materiales

- Hojas.
- Lapiceros.
- Copias.
- Libros de texto.
- Computadora.
- Impresora.
- Tinta para impresora.
- Transporte.

3.13 Presupuesto

Tabla No.5 Fuentes de financiamiento –EPS-

Fuentes de financiamiento	Descripción	Costos
Gestiones de la epesista	Materiales de oficina	Q. 1,800.00
	Horas de inversión propia	Q. 4,800.00
	Transporte	Q. 474.20
	Imprevistos	Q. 710.00
	Total	Q. 7,784.20

Elaboración propia epesista 2017

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Tabla No. 6. Descripción de las actividades realizadas.

No.	Actividad	Resultados
1	Entrevista con la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades.	Se logra la entrevista con la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades, en esta entrevista se sostuvo una conversación de los objetivos y metas a alcanzar para redactar un normativo que institucionalice la Coordinación dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.
2	Entrevista con la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.	Se dialoga con la Coordinadora para unir directrices que servirán para la redacción del normativo.
3	Entrevista con la Directora del Departamento de Pedagogía.	En la entrevista con la Directora de Pedagogía, se conversa sobre la dirección del normativo y las normas que se debe incluir, se aclaran dudas sobre la estructura del mismo.
4	Investigación exploratoria acorde a las entrevistas realizadas con las autoridades respectivas de la Facultad de Humanidades.	Se realiza en cada una de las entrevistas, se toma nota de las observaciones que cada una de las autoridades recalca.
5	Investigación descriptiva para la acumulación de saberes hacia enumerar aspectos a integrar en el normativo.	Se investiga con libros de texto en la biblioteca central de la Universidad, en internet para completar la información y sistematizar en el que será el resultado final del normativo.

Elaboración propia epesista 2017. Continúa...

4.1 Tabla No. 5. Descripción de las actividades realizadas. Continuación...

No.	Actividad	Resultados
6	Socializar con las autoridades el normativo, para correcciones pertinentes.	Se socializa con la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades los avances del normativo, para que ajuste a las necesidades propias de la Facultad con lo investigado días anteriores, en varias sesiones de revisión del normativo, se logra el producto final.
7	Entrega del normativo a las autoridades respectivas en la Facultad de Humanidades.	Se entrega una copia a la Directora del Departamento de Pedagogía, para que realice sus aportaciones pertinentes. De igual manera se entrega una copia a la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, para que realice sus aportaciones pertinentes.

Elaboración propia epesista 2017

4.2 Tabla No. 6. Productos, logros y evidencias

Producto	Logros
Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades	Se logró la creación de un Normativo, que permita la orientación adecuada para realizar las supervisiones y evaluaciones que el Departamento de Pedagogía necesita para mejorar la calidad educativa dentro de la Facultad de Humanidades.

Elaboración propia epesista 2017. Continúa...

4.2 Tabla No. 6. Productos, logros y evidencias. Continuación...

Producto	Logros
	<p>Se establece una relación profesional con la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades, al mismo tiempo con la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.</p> <p>Se alcanzan las metas y objetivos propuestos por la epesista, en el tiempo establecido.</p> <p>Se entrega de manera satisfactoria a las autoridades de la Facultad de Humanidades el normativo para su evaluación.</p> <p>Las autoridades de la Facultad de Humanidades (Secretaria Académica, Directora de Pedagogía y Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación) quedan satisfechas con el normativo.</p>

Elaboración propia epesista 2017



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Normativo Coordinación de
Supervisión y Evaluación del
Departamento de Pedagogía,
Facultad de Humanidades



**NORMATIVO DE LA COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN
DEL DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

Título I

Definición y objetivos

Artículo 1. Definición

La coordinación de Supervisión y Evaluación tiene como atribución calendarizar actividades de supervisión y evaluación, a través de instrumentos que respondan a las planificaciones del Departamento de Pedagogía. Elaborar instrumentos de supervisión y evaluación para verificar el logro de objetivos y de competencias en el aprendizaje. Dar informes al Departamento de Pedagogía e integrar equipo de supervisión y evaluación.²⁵

Artículo 2. Objetivos de la coordinación

- a) Implementar la supervisión y evaluación con el fin de mejorar la calidad educativa en el Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.
- b) Establecer vínculos entre supervisión y evaluación con el fin de lograr mejores resultados en el aprendizaje.
- c) Garantizar una supervisión y evaluación eficiente, eficaz para que los programas del Departamento de Pedagogía logren sus objetivos y metas.

²⁵ Aprobado en el Punto Décimo Sexto, del Acta No. 045-2016 de la sesión de Junta Directiva del 10 de octubre de 2016.

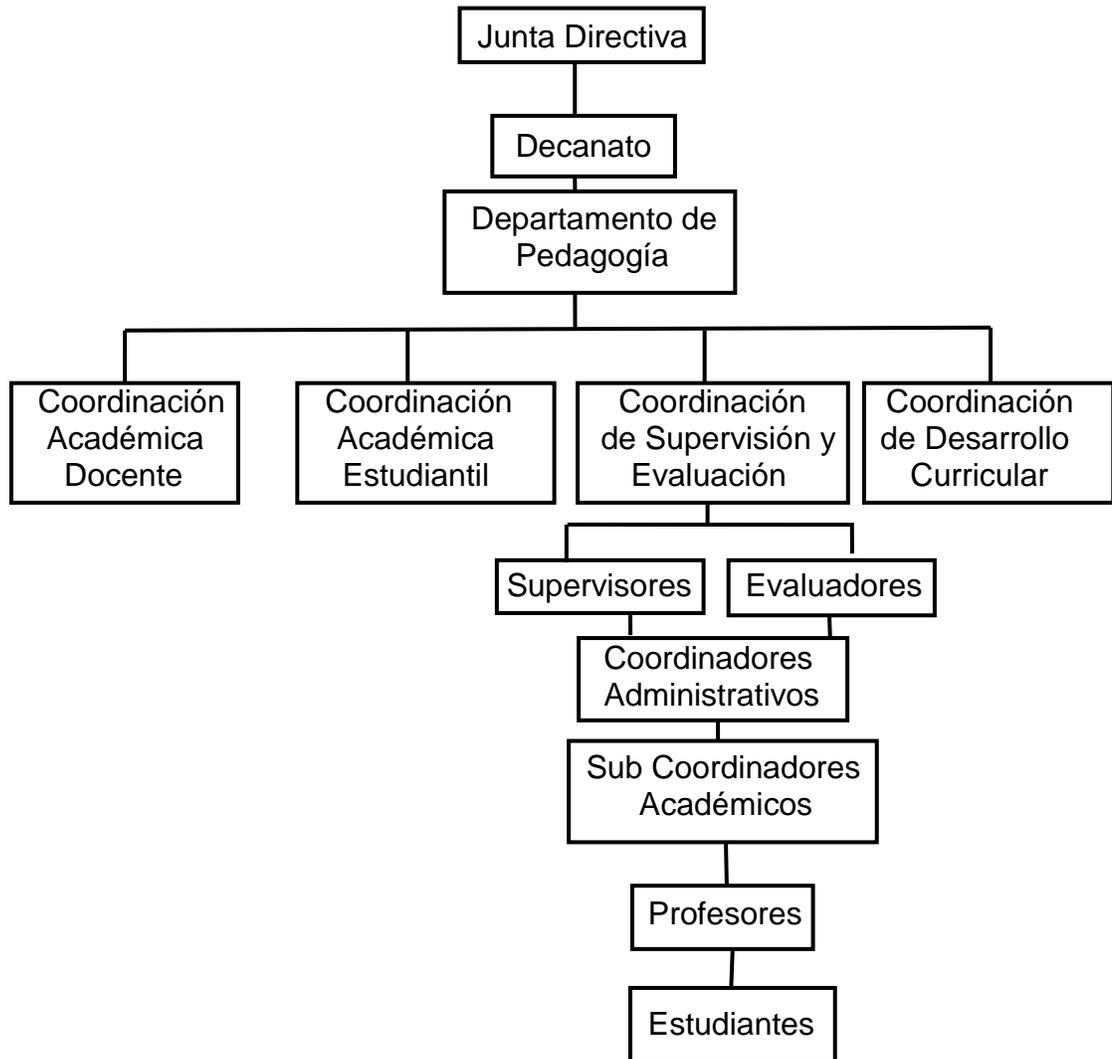
- d) Fomentar el mejoramiento de la calidad académica en la docencia, mediante el desarrollo de una visión en el desempeño de los académicos y alumnos.
- e) Supervisar y evaluar las actividades relacionadas con el aprendizaje dentro de la Facultad de Humanidades.
- f) Dar seguimiento a los planes y programas relacionados con el Departamento de Pedagogía a través de la supervisión y evaluación.
- g) Servir de órgano de enlace entre los profesores, estudiantes y autoridades de la Facultad de Humanidades.
- h) Aplicación de técnicas y procedimientos especiales para el desarrollo de las diferentes carreras del Departamento de Pedagogía.
- i) Poner al alcance de los supervisores y evaluadores herramientas aplicables a la detección, el manejo y la evaluación de acciones de seguimiento del aprendizaje para estandarizar el nivel educativo dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.



Título II

Estructura organizativa²⁶

Artículo 3. Conformación



²⁶ El presente organigrama es una extracción del organigrama general de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Aprobado en el Punto Décimo Sexto, del Acta No. 045-2016 de la sesión de Junta Directiva del 10 de octubre de 2016.

Título III

Naturaleza administrativa

Artículo 4. Departamento de Pedagogía

Es el encargado de preparar a los profesionales de las ciencias de la educación, con una preparación integral y alto nivel académico técnico y humanístico, que pueda desempeñarse eficiente y creativamente, en cualquier campo, para el desarrollo de la educación nacional.²⁷

Artículo 5. Coordinación de Supervisión y Evaluación

La Coordinación de Supervisión y Evaluación conforma el Departamento de Pedagogía por lo que se desprende de este teniendo relación directa para la realización de cada uno de los procesos de la misma.

Título IV

Atribuciones

Artículo 6. Atribuciones de la Coordinación de Supervisión y Evaluación

A la Coordinación de Supervisión y Evaluación le corresponden las siguientes funciones:

- a. Calendarizar actividades de supervisión y evaluación durante cada semestre.
- b. Mantener comunicación entre la Coordinación de Supervisión y Evaluación y el Departamento de Pedagogía.
- c. Llevar un registro de la sistematización de las supervisiones y evaluaciones realizadas durante los semestres.
- d. Divulgar la programación de supervisión y evaluación a realizarse durante los semestres a través de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

²⁷ Sacado del POA del Departamento de Pedagogía, dado por la Directora de dicho Departamento.

- e. Generar y actualizar la base de datos de los profesores y la carga académica de los mismos, así como los horarios de las diferentes jornadas.
- f. Supervisar y evaluar las actividades académicas que se realizan en las diferentes jornadas.
- g. Identificar problemáticas y necesidades que afecten a los profesores o estudiantes en el área académica y establecer mecanismos para solucionar los mismos.
- h. Preparar los instrumentos que se utilizarán para llevar a cabo la supervisión y evaluación de los contenidos académicos.
- i. Realizar reuniones periódicas con los supervisores y evaluadores, con el objetivo de organizar y ejecutar las acciones relacionadas con el proceso de supervisión y evaluación.
- j. Solicitar a los supervisores y evaluadores, informe sistematizado de sus funciones semanalmente.
- k. Coordinar áreas de trabajo con los supervisores y evaluadores.
- l. Informar periódicamente al Director (a) del Departamento de Pedagogía acerca de los avances del proceso de supervisión y evaluación.
- m. Facilitar los documentos que utilizarán los supervisores y evaluadores.
- n. Ejecutar y verificar el cumplimiento de las acciones de los supervisores y evaluadores relacionadas con los calendarios establecidos.
- o. Programar y ejecutar acciones de capacitación del personal de supervisión y evaluación.

Artículo 7. Supervisores y evaluadores administrativos y técnico docente

La acción de supervisar y evaluar estará a cargo de profesionales docentes con titularidad no menor de categoría III nombrados por Junta Directiva, para la acción específica correspondiente a la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía.

Artículo 8. Funciones de los supervisores evaluadores administrativos

Al grupo de supervisores evaluadores le corresponden las siguientes funciones administrativas:

- a. Mantener comunicación con el Coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.
- b. Presentar el plan de visitas de supervisión al Coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación debidamente lleno.
- c. Informar a los alumnos y profesores sobre las normas e indicaciones provenientes del Director(a) del Departamento de Pedagogía y del Coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.
- d. Servir de enlace entre los estudiantes, profesores y del Director (a) del Departamento de Pedagogía y del Coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.
- e. Entregar cada semana la información sistematizada recabada en cada una de la o las supervisiones asignadas.
- f. Presentar un plan de mejoras para cada sede o jornada a las que fue a supervisar.
- g. Analizar y documentar casos específicos de los estudiantes o docentes para entregarlos en el plazo establecido (una semana).
- h. Verificar si los casos especiales son canalizados con los respectivos especialistas.
- i. Asistir de manera puntual a todas las reuniones establecidas por el Director (a) del Departamento de Pedagogía y/o por el Coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.
- j. Cumplir con el cronograma establecido para las supervisiones y evaluaciones dentro de los semestres en cada sede o jornada.
- k. Desarrollar las funciones especiales que se le sean conferidas por las autoridades.

- l. Investigar la raíz de los problemas para poder coordinar a las personas con casos especiales y canalizarlos con especialistas.
- m. Optimizar los recursos otorgados por el Coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.
- n. Desempeñar con objetividad e imparcialidad la evaluación que se le asigne.

Artículo 9. Funciones de los supervisores evaluadores técnico docente

Al grupo de supervisores evaluadores le corresponden las siguientes funciones técnico docentes:

- a. Asegurar el cumplimiento de la planificación entregada por los profesores a su coordinador de sede o jornada.
- b. Asesora a los profesores y estudiantes sobre temas técnico profesional en los que se requiera apoyo.
- c. Estimula el uso adecuado del tiempo, tanto en los salones de clases como en las tutorías de manera que se optimice el tiempo de aprendizaje.
- d. Promover y apoyar el control y manejo de los recursos con los que se cuenta.
- e. Verifica el cumplimiento de los programas de curso.
- f. Constatar el avance de los bloques de aprendizaje dentro del curso.
- g. Demostrar el cumplimiento de fecha de asignación de cursos.
- h. Comprobar que las evaluaciones de recuperación sean dentro de lo establecido en el calendario semestral.
- i. Detallar el uso de metodología empleada dentro del salón de clases.
- j. Inferir los resultados o logros significativos dentro del salón de clases.
- k. Clasificar los recursos tecnológicos utilizados por los profesores dentro del salón de clase para alcanzar los indicadores de logros.
- l. Constatar dentro del salón de clases la lectura obligatoria de los alumnos.
- m. Especificar que trabajo de investigación realizan los alumnos por curso.
- n. Determinar el trabajo de extensión realizado por curso.

Título V

Generalidades

Artículo 10. Este normativo es aplicable al personal administrativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, así como a los supervisores evaluadores, profesores y estudiantes.

Artículo 11. La Coordinación de Supervisión y Evaluación tiene como fundamento la supervisión y evaluación constante para brindar calidad educativa dentro de las carreras del Departamento de Pedagogía.

Título VI

Cobertura y servicios

Artículo 12. Cobertura. Todas las acciones planificadas son dirigidas exclusivamente a profesores titulares, interinos y auxiliares de cátedra del Departamento de Pedagogía, pues se pretende incrementar la calidad del profesorado lo cual va a incidir en el sector estudiantil.

Así también tiene como campo de cobertura a los profesores que laboran en las Sedes Departamentales como los que se desempeñan en los diversos planes, jornadas del Departamento de Pedagogía. Así mismo la cobertura cubre la demanda formativa de los administrativos, supervisores y evaluadores.

Artículo 13. Servicios. La Coordinación de Supervisión y Evaluación gestionará servicios de formación y actualización enfocadas hacia el profesor (a) universitario y al personal administrativo de la Coordinación mediante congresos, diplomados, conversatorios, talleres, capacitaciones y otras acciones afines que conlleve el incremento de la calidad académica. Todo ello mediante la coordinación con otras instituciones o dependencias que efectúen operaciones de capacitación y formaciones afines.

Título VII

Instrumentos administrativos

Artículo 14. Los instrumentos administrativos que con frecuencia se utilizarán en el desarrollo de las actividades de la Coordinación de Supervisión y Evaluación son:

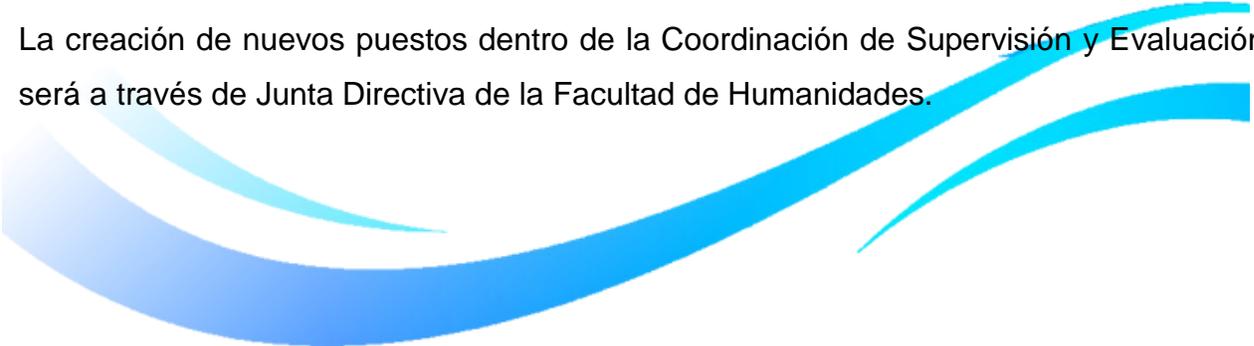
- a. Hoja Membretada: utilizada en correspondencia dentro y fuera de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b. Planificación semestral: presentada al Director (a) del Departamento de Pedagogía, para su autorización y viabilidad.
- c. Registro de Asistencia: es el control que se lleva de la periodicidad de los supervisores evaluadores a las diversas reuniones.
- d. Solicitud de material para divulgación: dirigida al Director (a) del Departamento de Relaciones Públicas.
- e. Instrumentos de Supervisión: serán hojas que detallan los aspectos a considerar en la supervisión de las diferentes sedes y jornadas.
- f. Instrumentos de Evaluación: serán hojas que detallan los aspectos a considerar en la evaluación de las diferentes sedes y jornadas.
- g. Resultados semestrales: presentada al Director (a) del Departamento de Pedagogía.

Título VIII

Disposiciones transitorias

Artículo 15. Creación de puestos.

La creación de nuevos puestos dentro de la Coordinación de Supervisión y Evaluación será a través de Junta Directiva de la Facultad de Humanidades.



Artículo 16. Adecuación de la estructura orgánica.

Los supervisores evaluadores mantendrán el mismo puesto y condiciones laborales, establecidas dentro de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 17. Este normativo se podrá modificar por Junta Directiva de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 18. Las modificaciones a este normativo podrá proponerlas el coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación con el Visto Bueno del Director (a) de Pedagogía, para luego trasladar para su validez a Junta Directiva de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 19. El cumplimiento de este normativo es responsabilidad del Coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, de los Supervisores, Evaluadores y del Director (a) del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Título X

Disposiciones finales

Artículo 20. Derogatoria.

Se derogan todas aquellas disposiciones que contradigan, tergiversen o contravengan el contenido del presente normativo.

Artículo 21. Vigencia. El presente normativo entra en vigencia a partir de la aprobación por Junta Directiva de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Artículo 22. Lo no previsto dentro del presente normativo será resuelto por Junta Directiva de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



Referencias Bibliográficas

- Alarcón Alba, Francisco. *Construyendo criterios e indicadores de calidad para la educación superior en América Central*. Costa Rica. Editorial CSCA. 1997.
- Alvarado, Lusmidia, Margarita García. *Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas*. Venezuela. Editorial UPEL. 1995.
- Burns, Gerald. *Administración en educación superior*. México. Editorial BURNS. 1978.
- Centro de Desarrollo Personal y Profesional. *Cuando capacitar es sinónimo de trabajo*. Lima, Perú. Editorial Centro de Desarrollo Personal y Profesional. 2011.
- Centro de Desarrollo Personal y Profesional. *Importancia del manual y organización de funciones*. Lima, Perú. Editorial Centro de Desarrollo Personal y Profesional. 2009.
- Estrada Castillo, Karla Waleska. *Normativo disciplinario de estudiantes, personal administrativo y docentes de la Facultad de Ingeniería*. Guatemala. EPS USAC. 2012.
- Esquit Portillo, Rossana Esmeralda. *Reseña Histórica y normativo interno de la comisión de evaluación docente de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala. EPS USAC. 2014.
- Eyssautier de la Mora, Maurice. *Elementos básicos de administración*. México. Editorial Trillas. 2012.
- Facultad de Arquitectura. *Manual de organización, funciones y normativos de la Facultad de Arquitectura*. Guatemala. Editorial Mercadeo litográfico. 2015.

- Fayol, Henri, Frederick Winslow Taylor, Constantino Dimitri. *Administración industrial y general: coordinación, control, previsión, organización científica*. Buenos Aires Argentina. Editorial El Ateneo. 1987.
- Fernández Arena José Antonio. *Elementos de administración: texto básico*. México Editorial Diana. 1991.
- García Alvarado, Erick Fernando. *Compendio de normativos para la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala. EPS USAC. 2013.
- Gibson, James L.; James H. Donnelly; Santiago Ivancevich. *Las Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Estados Unidos. Mc Graw Hill. 10ª. Edición. 2001.
- Instituto de investigaciones y mejoramiento educativo. *Propuesta metodológica para la evaluación del profesor en el nivel superior*. Guatemala. Editorial IIME. 1985.
- Jiménez Castro, Wilburg. *Introducción a la teoría administrativa*. México. Editorial Fondo de Cultura Económica. (1968[1963]).
- Koontz, Harold, Heinz Weilhrich. *Elementos de administración: un enfoque internacional y de innovación*. México. Editorial Trillas. 2013.
- López López, Celia Guadalupe. *Perfil y funciones del coordinador de área para las carreras de Profesorado y Licenciatura en Administración Educativa Facultad de Humanidades*. Guatemala. EPS USAC. 2013.
- Nérici, Imídeo Giuseppe. *Hacia una didáctica general dinámica*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Kapelusz. 1979.
- Oliva Orellana, Jorge Alberto. *Modelo normativo de la supervisión docente en el programa EDC.III*. Guatemala. Tesis USAC. 1977.

- Palma Chinchilla, Héctor Augusto. *Análisis normativo del rendimiento estudiantil en la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala. Tesis USAC. 1987.
- Pérez Ceballos, Jorge Alberto. *El maestro de educación y su situación jurídica dentro de nuestro contexto normativo*. Guatemala. Tesis USAC. 1986.
- Romero, Luis Ernesto. *Administración superior*. Santafé Bogotá. Universidad de los Andes. 1996.
- Salazar García, Genri Adelson. *Conceptualización de la calidad educativa sección universitaria Barberena Facultad de Humanidades*. Guatemala. EPS USAC. 2012.
- Salinas Fernández, Bernardino, Carolina Cotilla Alandí. *Evaluación de los estudiantes en la educación superior*. España. Editorial Universidad de Valencia. 2007.
- Secretaría de Relaciones Exteriores. *Guía para la elaboración de manuales de procedimientos*. México. Secretaría de Relaciones Exteriores. 2004.
- Terry, George Robert. *Principio de Administración*. Buenos Aires, Argentina. Editorial El Ateneo. 1973.
- Universidad de San Carlos de Guatemala. *Dirección General de Extensión Universitaria: técnico, administrativo y docente*. Guatemala. Editorial Universitaria. 1997.
- Yax Tejó, William Roberto. *Leyes, reglamentos y normativos que rigen la actividad académico-estudiantil de los estudiantes de Pregrado de la Facultad de Ingeniería*. Guatemala. Tesis USAC. 2008.
- Zabalza, Miguel Ángel. *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. España. Editorial NARCEA. 2003.

**Instrumento de supervisión para verificar aspectos administrativos
de las jornadas y/o sedes del Departamento de Pedagogía de la
Facultad de Humanidades**

Fecha de aplicación: _____

Responsable de supervisión: _____

Sede o jornada de aplicación: _____

Curso: _____ Salón: _____

Instrucciones Generales:

Conversar anticipadamente con el Coordinador o Sub Coordinador y explicar los objetivos de la visita.

Socializar el instrumento con el Coordinador, Sub Coordinador, profesores y estudiantes.

Resolver dudas con relación a la supervisión.

Responda con una **✘** o **✔** en los espacios correspondientes.

No.	Aspecto/ indicador	Si	No	Necesita Mejorar
1.	Entrega planificación semestral a coordinador o sub coordinador en el tiempo establecido			
2.	Entrega planificación diaria a coordinador o sub coordinador en el tiempo establecido			
3.	Entrega al estudiante el programa del curso en el tiempo establecido			
4.	Sigue el orden establecido de las actividades en el programa del curso			
5.	Tiene en orden el listado de los estudiantes con su respectivo punteo de zona			
6.	Tiene claro cuál es la misión y visión del Departamento de Pedagogía para impartir su curso			
7.	Tiene objetivos claros del curso que imparte			
8.	Las metas propuestas por el docente cumplen con los objetivos del curso			
9.	El docente interactúa de manera correcta con los estudiantes			

No.	Aspecto/ indicador	Si	No	Necesita Mejorar
10.	El docente llega con vestimenta apropiada a impartir el curso asignado			
11.	El docente utiliza un vocabulario adecuado para impartir el curso asignado			
12.	El docente utiliza material audiovisual para impartir el curso asignado			
13.	Se ejecuta el programa del curso correctamente			
14.	El docente se actualiza constantemente en el contenido del curso a impartir			
15.	El docente muestra liderazgo con los estudiantes			
16.	Los estudiantes son evaluados por 2 parciales y 1 evaluación final en el tiempo establecido en el programa			
17.	Se realizan tutorías del curso asignado			
18.	Se fortalece el liderazgo y el trabajo en equipo dentro del salón de clases			
19.	Se cuenta con información actualizada para impartir el curso asignado			
20.	Se orienta el mejoramiento de la enseñanza de calidad dentro del salón de clase			
21.	Realiza actividades enfocadas al bienestar administrativo educativo dentro del salón de clases			
22.	El docente se muestra favorable a cambios administrativos propuestos por el Departamento de Pedagogía			
23.	Se cumple con el horario y día establecido para impartir el curso asignado			
24.	Participa en las actividades administrativas, sociales y culturales			
25.	Utiliza varios tipos de metodología e instrumentos para impartir y evaluar el curso asignado			

Observaciones:

**Instrumento de evaluación para verificar aspectos técnico-docentes
de las jornadas y/o sedes del Departamento de Pedagogía de la
Facultad de Humanidades**

Fecha de aplicación: _____

Responsable de supervisión: _____

Sede o jornada de aplicación: _____

Curso: _____ Salón: _____

Instrucciones Generales:

- Conversar anticipadamente con el Coordinador o Sub Coordinador y explicar los objetivos de la visita.
- Socializar el instrumento con el Coordinador, Sub Coordinador, profesores y estudiantes.
- Responda con una **✗** o **✓** en los espacios correspondientes.
- Resolver dudas con relación a la evaluación.

No.	Aspecto/ indicador	Si	No	Necesita Mejorar
1.	Cumplió con la planificación entregada al principio del semestre			
2.	Cumplió con la entrega de la planificación diaria del curso asignado			
3.	Se cumplió con lo establecido en el programa del curso entregado a los estudiantes al inicio del curso			
4.	Se cumplió con el cronograma de actividades del programa del curso entregado a los alumnos			
5.	Se socializó con los estudiantes el cuadro de punteos adquiridos durante el tiempo del curso			
6.	Se cumplió con la misión y visión del Departamento de Pedagogía durante el curso			
7.	Se cumplieron los objetivos del curso			
8.	Se cumplieron las metas propuestas para el curso			
9.	Se realizó el proyecto de extensión			
10.	Entrega hoja de control de tutorías			

No.	Aspecto/ indicador	Si	No	Necesita Mejorar
11.	Utiliza varios tipos de evaluación formativa para el curso asignado			
12.	Corrige faltas de ortografía de trabajos entregados por los estudiantes			
13.	Demuestra conocimiento sobre las estrategias para lograr que los estudiantes se interesen e involucren en las situaciones de aprendizaje			
14.	Determina cuándo y cómo utilizar alternativas didácticas variadas para brindar a los estudiantes una atención diferenciada			
15.	Reconoce en qué consiste el sentido formativo de la evaluación y explica cómo ésta puede contribuir a que todos los estudiantes aprendan			
16.	Sabe cómo trabajar en colaboración con otros docentes y cómo participar en la discusión y el análisis de temas educativos de actualidad con el propósito de mejorar la práctica profesional			
17.	Reconoce el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como un medio para su profesionalización.			
18.	Sabe cómo promover, entre los estudiantes actitudes de compromiso, colaboración, solidaridad y equidad de género, así como el respeto por las diferencias lingüísticas, culturales, étnicas, socio económicas y de capacidades			
19.	Reconoce que todos los estudiantes tienen capacidades para aprender a apreciar sus conocimientos, estrategias y ritmos de aprendizaje.			
20.	Propone acciones que pueden realizarse desde el salón de clases para fortalecer la identidad cultural de los alumnos			
21.	Sabe cómo adaptar las situaciones para el aprendizaje de los contenidos de acuerdo con las características de los estudiantes incluyendo las relacionadas con la interculturalidad			
22.	Sabe cómo utilizar instrumentos pertinentes para recabar información sobre el desempeño de los estudiantes			
23.	Conoce alternativas didácticas para el desarrollo integral de los estudiantes, de acuerdo con sus características culturales			

4.3 Sistematización de la experiencia

Dentro del desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- se vive la experiencia que da realce a un futuro como profesional, como encargada de velar por la educación de un país, como los pedagogos emprendedores que tenemos que ser, porque no cabe duda que la practica hace al maestro, lleva a comprender mejor la importancia de las técnicas y métodos a utilizar para el desarrollo de un Ejercicio Profesional Supervisado fructuoso.

A finales del mes de febrero, se inició el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado con la inducción de la Propedéutica, culminado el primer fin de semana de marzo para dar inicio a la solicitud del Asesor, la cual se me brindo el día 8 de marzo del presente año.

Después de recibir mi nombramiento de asesor, solicité realizar mi Ejercicio Profesional Supervisado en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ello me presenté ante la Doctora Iliana Cardona de Chavac, el día 17 de marzo de 2017, ella es una persona muy amable y de muy buenos propósitos, después de una pequeña entrevista me indicó quien me iba a brindar acompañamiento, Licenciada Sonia Navas, encargada de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

En un inicio la Doctora Iliana Cardona me indicó que debía de realizar un manual de supervisión y evaluaciones, para el Departamento de Pedagogía, con el fin de dar seguimiento a la certificación obtenida el pasado año para la carrera de Administración Educativa, la meta que se plantea la Facultad de Humanidades es de acreditar más carreras a nivel latinoamericano, para tener una calidad educativa alta; después de que la Doctora Iliana Cardona y la Licenciada Sonia Navas, me dieran los por menores a tratar en el manual o guía para la Coordinación de Supervisión y Evaluación comencé a investigar, solicité información al Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación, A.C. CEPPE por medio del correo electrónico, la cual me brindaron por el mismo medio, me brindaron los 269 indicadores de calidad educativa a

nivel superior en el ramo de Pedagogía, el Licenciado Daniel Rodríguez enfatizó que toman en cuenta todos los indicadores pero dan prioridad a los de nivel administrativo y técnico docente.

Me acerque a solicitar entrevista a la Coordinación Académica de la Escuela de Ingeniería Civil –EIC- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, agendaron mi cita para el día 27 de abril por la mañana. Realice entrevistas a la señora Ingeniera Alba Maritza Guerrero de López, la cual se trato más de un conversatorio porque ella me brindo de la manera más cordial y sencilla la información que yo estaba solicitando, de manera impersonal me brindó consejos para poder realizar mi –EPS-, fue una experiencia muy grata ya que iba con la idea de que no me brindarían la información que necesitaba, pero fue todo lo contrario a mi premisa. Me acerque a la Escuela de Ingeniería Civil -EIC- porque ellos tienen y mantienen su acreditación hasta la fecha, se podría decir que tiene más experiencia en el ámbito de incrementar la calidad educativa dentro de su escuela.

Sintetice la entrevista con la Ingeniera Alba Guerrero y se la presenté a la Doctora Iliana Cardona, y me dijo que me iba a cambiar el proyecto que necesitaba con urgencia el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía, por lo que necesitaban que las acompañara a la supervisiones que estaban realizando en la sede central en todos los horarios, me asignaron días y horas específicas.

Pese a los inconvenientes anteriores comencé a realizar el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía mes y medio después de la asignación del lugar donde realizaría el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, el trato de la Doctora Iliana Cardona y el de la Licenciada Sonia Navas fue siempre fue cordial, logrando que me sintiera de una manera cómoda para que realizará un mejor trabajo.

Me tomó varias semanas el terminar de leer los normativos de la Facultad de Humanidades así como otros documentos relacionados con la redacción de normativos para tener una base de cómo se realizan; el cual terminé satisfactoriamente la última semana julio, entregándoselo a la Doctora Iliana Cardona para que me revisara la redacción, diagramación y otros por menores que era evidente que me faltarían, por la escases de experiencia en el ámbito de redacción de normativos.

En conjunto a la realización del proyecto también se hicieron gestiones para realizar el voluntariado ecológico, ya que es parte de los requisitos del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, por ello el día 31 de mayo del presente año, hice la solicitud a la Comisión del Medio Ambiente de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual conjuntamente con la Municipalidad de Villa Nueva se hace un convenio de reforestación para dicho municipio.

Al obtener una respuesta satisfactoria por parte de la Comisión del Medio Ambiente de la Facultad de Humanidades, el día 24 de junio se realiza la primera fecha de reforestación en Aldea Chichimecas jurisdicción de Villa Canales. La segunda fecha de reforestación la realizamos el día 7 de julio en el cerro Filón o Cerro de Naciones Unidas del Municipio de Amatitlán.

El día 21 de agosto finalmente entregue el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación a la Doctora Iliana Cardona de Chavac, para que lo entregue a quien corresponda en Junta Directiva de la Facultad de Humanidades para que le den validez y lo autoricen para poder cumplir con el objetivo de la realización del mismo.

De esta experiencia me llevo muchas cosas positivas pues aprendí a aplicar mis conocimientos de manera diferente, en la interacción con un proceso específico de la carrera que estoy culminado, además me obligo a leer libros, artículos, segmentos interesantes acerca de cómo se debe de realizar un normativo, además pude encontrar con otros campos de acción del Planificador Curricular que son amplios y que en este

proceso aunque fue corto me ayudó a mejorar como profesional además de crecer como persona.

4.3.1 Actores

Epesista

Fue la persona responsable directamente de realizar las actividades programadas, se encargó de planificar, coordinar y ejecutar las distintas etapas del proyecto. Como actividad central dentro de las responsabilidades del Epesista destaca la planificación y redacción del Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.

Acompañamiento de proyecto

La Secretaria Académica Doctora Iliana Cardona de Chavac, Licenciada Sonia Navas que a su vez es la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, fueron un gran apoyo durante la realización del trabajo, debido a que gracias a su guía se pudo terminar el trabajo bien orientado y además de su intervención pertinente para la corrección del Normativo.

Asesor

El asesor M.A. José Bidel Méndez Pérez, apoyo considerablemente en la realización del informe orientando de manera eficaz la redacción del mismo para poder entregar un trabajo excelente.

4.3.2 Acciones

A lo largo del proyecto se realizaron una gran diversidad de acciones desde el diagnóstico hasta el voluntariado, a continuación se describen las más significativas.

Redacción del Normativo

La redacción del Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación se llevo a cabo durante dos meses y medio y requirió un trabajo arduo de recopilación de información pertinente para lograr su objetivo.

Validación del Normativo

Después del Visto Bueno de la Doctora Iliana Cardona de Chavac, Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades, y de la Directora del Departamento de Pedagogía Doctora Teresa Gática, se espera el punto de acta por Junta Directiva de la Facultad de Humanidades para su implementación dentro de la Facultad de Humanidades y que pueda cumplir con los objetivos de la realización del mismo.

4.3.3 Resultados

Resultados para la Facultad de Humanidades

Cuando se inició el proceso de EPS se identificaron una variedad de carencias en la Coordinación de Supervisión y Evaluación, dentro de ellas se encuentra la ausencia de un normativo que regule las actividades y defina los objetivos, metas y funciones de los integrantes de dicha Coordinación. Luego de ejecutar el proyecto se construyó el Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.

Resultados para la Epesista

Para la Epesista la experiencia de la redacción y diagramación del normativo fue nueva y privilegiada, pues se le permitió preparar y desarrollar la implementación de nuevos conceptos dentro del ámbito educativo para incrementar la calidad educativa dentro de la Facultad de Humanidades.

Dentro de algunos otros beneficios que obtuvo el epesista se puede mencionar que se formó parte de una institución educativa a nivel superior con gran trascendencia y responsable de la formación académica y profesional de gran parte de los profesionales humanistas a nivel nacional, la oportunidad de que sus ideas sean utilizadas para colaborar junto a los profesores y alumnos del Departamento de Pedagogía, socializar con la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades y lograr la aceptación del normativo; se fortalecieron los vínculos de trabajo con la Licenciada Sonia Navas y la Secretaria Académica Doctora Iliana Cardona de Chavac; así como mejoró la formación de carácter, autocrítica y autonomía. También fortaleció el espíritu investigador que permitió la mejora del normativo.

4.3.4 Implicaciones

Dentro de las implicaciones positivas del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado cabe mencionar los siguientes aspectos:

- Los conocimientos previos del epesista acerca de Administración Educativa fueron de vital importancia para la redacción del Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.
- Un punto de apoyo importante fue el acompañamiento del proyecto de la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades.
- Además la colaboración de la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

Dentro de las implicaciones que entorpecieron el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado cabe mencionar los siguientes aspectos:

- Las reuniones en horario vespertino, fueron un factor limitante, pues la epesista es madre y se le hizo difícil en la mayoría de veces el coordinar el cuidado de su hijo.

- Otro punto negativo fue que por los permisos para ausentarse al trabajo, significo una reposición de horario fuera del horario establecido.
- Otras implicaciones fueron la situación del tráfico no siempre fue favorable.

4.3.5 Lecciones aprendidas

Área social

- a) Poseer buenas relaciones interpersonales facilita el trabajo y desenvolvimiento no solo a un grupo de trabajo sino en la vida a nivel personal.
- b) Mantener una buena relación profesional no implica un trato frio o distante, en este sentido, se puede tener una relación amena con los superiores sin perder el respeto, tolerancia y compañerismo.
- c) La empatía ofrece la oportunidad de ver retrospectiva lo que se está realizando contra lo que se vive en el proceso educativo; hace pensar en el tiempo invertido por las autoridades de la Facultad de Humanidades en pro de la calidad educativa.

Área económica

- a) Uno de los elementos más importantes en un proyecto es el presupuesto del cual se dispone, pues en el caso del Ejercicio Profesional Supervisado es un factor determinante para la ejecución de las actividades programadas, en este se registran todas las inversiones realizadas durante el proyecto.

Área política

- a) De conformidad con los normativos de la Facultad de Humanidades, el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- es avalado por el Departamento de Extensión, quien se encarga de asignar al estudiante el asesor y revisores, así como supervisar y evaluar el proceso entero del proyecto, éstos en relación al Instituto de Investigaciones de Humanísticas –IIH- actualizan y mejoran el normativo del

–EPS-, el cual describe el proceso que debe realizar el estudiante y las etapas respectivas que corresponde al proyecto.

- b) El asesor es asignado aleatoriamente por el Departamento de Extensión y es quien se encarga de guiar al estudiante durante el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, es quien da el primer visto de carácter probatorio y debe orientar la construcción del informe respectivo a la acción.
- c) Los revisores son dos profesores que pertenezcan a la Facultad de Humanidades también asignados por el Departamento de Extensión quienes dan el visto bueno para la culminación del proceso, previo a sustentar el examen privado.

Área Académica

- a) Como redactor y diagramador se adquieren conocimientos y habilidades muy específicas y en muchos casos es necesario investigar y profundizar en el uso de aplicaciones o contenidos de un curso por desconocimiento, esto ayuda a desarrollar las destrezas del pensamiento las cuales ayudan a la consecución de las competencias requeridas por la vida diaria.
- b) Para realizar el Normativo es necesario cultivar el hábito de la lectura y la síntesis lo que enriquece la redacción como el contenido del mismo.

Área profesional

- a) El diseño de normativos para utilizar en el nivel de educación superior requiere de una gran preparación académica, porque se debe de tener conocimiento administrativo como académico, para poder redactar de una manera eficaz y eficiente las bases que llevara dicho normativo para que su labor cumpla con los objetivos trazados.
- b) Todo profesional humanista debe poseer dotes de investigación para mejorar los procesos e innovar cada día y así obtener resultados de calidad educativa.

Área personal

- a) La frustración es evidente en este tipo de procesos, pero se desarrolló un espíritu positivo lo que ayudó a sobrellevar los pequeños problemas y complicaciones que se presentaron.
- b) La automotivación es crucial en este tipo de proyectos, para poder realizar un trabajo profesional y llenar las expectativas que se necesita para poder cumplir con los objetivos trazados.
- c) El trazo de metas es fundamental para elaborar el normativo de la manera que pueda ser funcional y que pueda ser avalado y autorizado por Junta Directiva de la Facultad de Humanidades, ya que encaminado el proyecto esa se convirtió en la meta principal.
- d) La autodisciplina para concretar las metas trazadas, ayuda a la consecución paulatina de los objetivos propuestos.

Capítulo V

Evaluación del proceso

5.1 Evaluación del diagnóstico

Este capítulo fue evaluado con una lista de cotejo obteniendo los siguientes resultados, se presentó el plan del diagnóstico al asesor y a la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, los objetivos planteados fueron pertinentes, las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes para recabar la información requerida, las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico, los instrumentos diseñados cumplieron a cabalidad con su propósito de elaboración, el tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente, se obtuvo bastante colaboración por parte de personas de la Coordinación, del Departamento de Pedagogía y la Secretaría Académica, las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico, se realizó la descripción del estado y funcionalidad de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía, fue correcta la problematización de las carencias, debilidades y deficiencias, fue adecuada la priorización del problema a intervenir, la hipótesis-acción es pertinente del problema a intervenir, se presentó el listado de las fuentes consultadas.

5.2 Evaluación de la fundamentación teórica

Este capítulo fue evaluado con una lista de cotejo obteniendo los siguientes resultados, se redactó la fundamentación teórica basada en la teoría presentada corresponde al tema o contenido en el problema, el contenido presentado fue suficiente para tener claridad respecto al tema, las fuentes consultadas fueron suficientes para caracterizar el tema, se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico, las fuentes bibliográficas contiene todos los elementos requeridos como fuente, se evidencia el aporte personal en el desarrollo de la teoría presentada.

5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención

Este capítulo fue evaluado con una lista de cotejo obteniendo los siguientes resultados, en el plan de acción se identificó correctamente la institución, el problema es el priorizado en el diagnóstico, la hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado, la ubicación de la intervención es precisa, la justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir, el objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención, los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general, las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos, los beneficiarios están identificados en la intervención, las técnicas que se utilizaron fueron las apropiadas para las actividades a realizar, el tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización, está claramente identificada la epesista como responsable de cada acción, el presupuesto abarca todos los costos de la intervención, en el presupuesto está incluido el renglón de imprevistos.

5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

Este capítulo fue evaluado con una lista de cotejo obteniendo los siguientes resultados, se verificó en esta etapa la ejecución del proyecto, y se evaluó el cumplimiento de las actividades programadas en las fechas asignadas, se evidenció el panorama de la experiencia vivida en el Ejercicio Profesional Supervisado, los datos que surgen son de la realidad vivida por la epesista, es evidente la participación de los involucrados en el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones.

Capítulo VI

Voluntariado

Según con los normativos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala y en busca del beneficio del país, se integró al proceso del Ejercicio Profesional Supervisado la realización de un voluntariado, el cual tiene como objetivo principal la Educación Ambiental y el Mejoramiento del Medio Ambiente, por este motivo se optó como eje central la reforestación, esto debido a que en nuestro país necesitamos concientizar a la población en general acerca del cuidado del Medio Ambiente y por lo tanto también necesitamos aumentar las áreas verdes.

Con base a lo anterior y para completar las acciones necesarias del voluntariado se llevó a cabo por parte de la epesista lo siguiente:

Se solicitó el voluntariado a la Coordinación del Medio Ambiente de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala el 31 de mayo del presente año, esto se hizo con el propósito de colaborar con la Facultad a completar el listado de personas voluntarias para la reforestación que ya se tenía en la agenda para el próximo mes de junio del presente año.

Al concluir con esta actividad y haber obtenido la respuesta positiva por parte de la Coordinación del Medio Ambiente de la Facultad de Humanidades, se indicó que el punto de reunión fue en el Parque Naciones Unidas, jurisdicción del Municipio de Villa Nueva, para la primera fecha de reforestación el día 24 de junio; un inconveniente con las personas del parque Naciones Unidas llevó a que la Licenciada Roberta gestionara con las personas de AMSA GUATEMALA, una reforestación ese mismo día. A las 9:00 horas nos dirigimos a las instalaciones de AMSA GUATEMALA, el señor Aroldo de León encargado de áreas verdes de la Municipalidad de Villa Nueva, y el señor Hugo Gutiérrez encargado del área Forestal de AMSA GUATEMALA, nos dieron la Bienvenida y nos explicaron de manera rápida el ¿Cómo reforestar?, ¿Para qué es importante? y ¿Por qué debemos hacerlo?

Licenciada Roberta en la bienvenida ya en las instalaciones de AMSA.



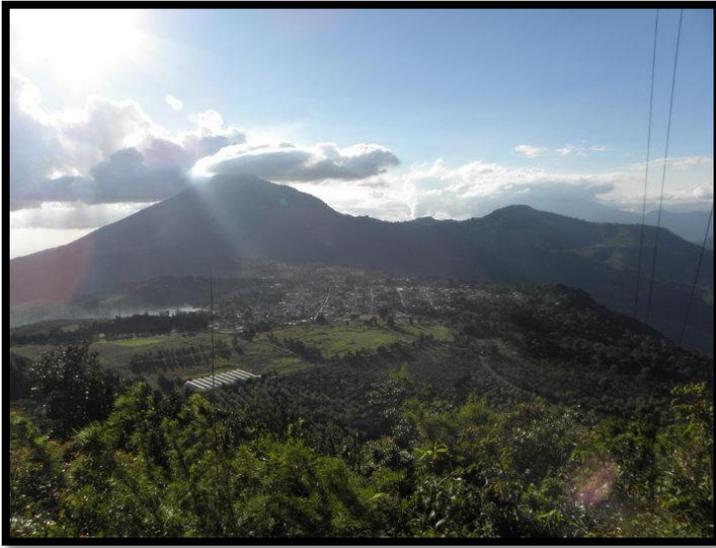
Referencia fotográfica Wendy Reyes

Los señores Hugo Gutiérrez y Aroldo de León, nos explicaron lo importante que es la reforestación, así como nos dieron los lineamientos necesarios para realizar dicha actividad.



Referencia fotográfica

Wendy Reyes



Los de AMSA nos trasladaron al lugar de reforestación.

Referencia fotográfica Wendy Reyes



Llegamos a la Aldea Chichimecas jurisdicción de Villa Canales, para la reforestación.

Referencia fotográfica Wendy Reyes



A orilla de la carretera que se dirige a la avenida principal de la Aldea Chichimecas. Jurisdicción de Villa Canales.

Referencia fotográfica Auri Lara

El lugar de reforestación, ladera a la orilla de la carretera que conduce a la Aldea Chichimecas.



Referencia fotográfica Wendy Reyes



La meta del primer día de reforestación fueron 2,000 árboles donados por AMSA GUATEMALA.

Referencia fotográfica Wendy Reyes



Se empezó la reforestación a las 11:00 horas y se culminó a las 15:00 horas.

Referencia fotográfica Andrea Samayoa



La segunda fecha del voluntariado fue el día 7 de julio del presente año, se indicó por parte de la Coordinación de Medio Ambiente de la Facultad de Humanidades, que el punto de reunión sería en el parque Las Ninfas, jurisdicción de Amatitlán, a las 7:00 horas.

Referencia fotográfica Wendy Reyes

Este año en la Autoridad para el Manejo Sustentable de la Cuenca y el Lago de Amatitlán –AMSA- se produjeron 230,000 plantas forestales y frutales en el vivero el Morlón y el vivero del Kilómetro 22, esto para actividades de reforestación dentro de la cuenca del lago de Amatitlán. Para mitigar los efectos de la erosión de suelos, contribuir a la recarga hídrica y aumentar la cobertura forestal dentro de la cuenca del lago de Amatitlán, la Autoridad del Lago de Amatitlán lanza este 2017 la campaña “1 Árbol por el Lago de Amatitlán”.²⁸

Referencia fotográfica Wendy Reyes



²⁸ Palabras por el Gerente General amsa el Ingeniero Agrónomo Oscar Amed Juárez Sosa



El evento se llevo a cabo con un acto protocolario donde se explicó que:..."producto de una acción conjunta coordinada por la Autoridad para el Manejo Sustentable y de la Cuenca del lago de Amatitlán –AMSA-, la Municipalidad de Amatitlán,

Defensores de la Naturaleza, La Escuela Nacional Central de Agricultura –ENCA-, la Facultad de Agronomía de la Universidad de San Carlos, FUNDALAGO, Seguridad Ciudadana y la valiosa colaboración del Ministerio de Educación, se realizó esta Campaña denominada: "1 Árbol por el Lago de Amatitlán", donde vemos que somos más de mil personas, que juntos nos propusimos sembrar la mayor cantidad posible de arboles durante esta mañana en el Cerro "El Filón" o "Cerro de Naciones Unidas"...²⁹



Referencia fotográfica Carlos Gómez

²⁹ Discurso de la señora Mara Marroquín Alcaldesa de Amatitlán.

Cuando culmino el acto protocolario la Licenciada Daphne nos explicó que debíamos a estar a cargo de unos niños de una escuela de primaria, ya que ellos también habían asistido a la reforestación.

Referencia fotográfica Wendy Reyes



Foto con la Licenciada Daphne Directora de la Coordinación del Medio Ambiente Facultad de Humanidades.



Referencia fotográfica Carlos Gómez





Fotos para la página virtual de la Facultad de Humanidades.

Referencia fotográfica
Carlos Gómez

El área de reforestación fue cuesta arriba y nos dividieron por cuadrillas.

Referencia fotográfica Wendy Reyes



Cuadrilla 4 fue la que nos asignaron, el encargado el señor Rodrigo García, nos condujo hasta el terreno asignado en la montaña.

Referencia fotográfica Wendy Reyes



La alcaldesa de Amatitlán la señora Mara Marroquín nos agradeció por formar parte de la campaña y amablemente se tomó una foto con nosotras.



Referencia fotográfica Carlos Gómez



Llegando a nuestro terreno de reforestación, conocimos a los niños que conjuntamente trabajaríamos, la maestra de los niños la señora Magali Flores, fue muy agradecida y cordial con nosotros.

Referencia fotográfica Wendy Reyes



Se les mostró a los niños como se debe de plantar.

Referencia fotográfica Auri Lara

El terreno para reforestar estaba empinado.

Referencia fotográfica Auri Lara



Se logró la meta propuesta por nuestro jefe de cuadrilla que eran 350 árboles por cada cuadrilla, en total fueron 20 cuadrillas.

Referencia fotográfica Auri Lara

Conclusiones

La calidad educativa que se ha propuesto el Departamento de Pedagogía se verá beneficiado a través del normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

Se elaboró el normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación para que se institucionalice dentro del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades.

Se socializó el normativo con las autoridades del Departamento de Pedagogía, Secretaria Académica y la Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, para que conozcan el trabajo realizado, y así cumpla con los estándares de calidad de educación que tiene como meta la Facultad de Humanidades en las carreras de pedagogía.

Se entregó el normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación a la Directora del Departamento de Pedagogía, Coordinadora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación, para su autorización.

Recomendaciones

A la Coordinación de la Supervisión y Evaluación se le asigna la tarea de socializar el normativo con sus supervisores y evaluadores, para que conozcan sus funciones y atribuciones.

Al coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación se le recomienda gestionar las capacitaciones constantes para el equipo que la integra.

Al coordinador (a) de la Coordinación de Supervisión y Evaluación se le exhorta a buscar las herramientas para poder realizar las funciones descritas en el normativo.

A la Dirección del Departamento de Pedagogía se le recomienda recibir punto de acta de Junta Directiva de la Facultad de Humanidades para la implementación del Normativo de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

Bibliografías o fuentes consultadas

- Academia Mexicana de la Lengua. 2016.
- Batres Villagran, Ariel. *Lic. José Rolz Bennetz (1918-1972)*. Monografía. 2008.
- Barreno Castillo, R. (2013, noviembre 29). *¿Cuál es la carrera más popular en Guatemala?*, pp. 4–5.
- Biblioteca Central USAC. *Reseña Histórica EFPEM*. Catalogo en línea. <https://www.biblioteca.usac.edu.gt>. Recuperado el 25 de mayo de 2017.
- Cano García, Elena. *Evaluación de la calidad educativa*. La muralla. Madrid. 1998.
- Colegio de Humanidades. *Datos Históricos*. <https://www.colegiohumanidades.com/datoshistoricos>. Recuperado el 25 de mayo de 2017.
- Comisión Actualización del Sistema Integrado de Salarios. (2012). *Manual de Normas y procedimientos Módulo II*. Guatemala: Editorial Universitaria.
- Consejo Superior Universitario. (2003). *Plan Estratégico USAC 2022*. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Control Académico. *Archivo Facultad de Humanidades*. USAC. 2016.
- De Bono, Edward. *Más allá de la competencia: la creación de nuevos valores y objetivos en la empresa*. Ediciones Paidós. Barcelona. 1993.
- Darling-Hammond, Linda. *Manual para la evaluación del profesorado*. Ediciones La Muralla. 1997.
- Facultad de Humanidades. *Archivo*. 2010
- Facultad de Humanidades. *Archivo*. 2017

- Facultad de Humanidades. *Fundación de la Facultad de Humanidades, Guatemala*. Editorial Universitaria. Libro de Actas 1954. Recuperado en mayo de 2017.
- Facultad de Humanidades. *Fundación de la Facultad de Humanidades, Guatemala*. Editorial Universitaria. Libro de Actas 1958. Recuperado en mayo de 2017.
- Facultad de Humanidades. *Fundación de la Facultad de Humanidades, Guatemala*. Editorial Universitaria. Libro de Actas 1966. Recuperado en mayo de 2017.
- Facultad de Humanidades. *Fundación de la Facultad de Humanidades, Guatemala*. Editorial Universitaria. Libro de Actas 1976. Recuperado en mayo de 2017.
- Facultad de Humanidades. *Fundación de la Facultad de Humanidades, Guatemala*. Iliana Cardona de Chavac. Archivo FAHUSAC. 2014
- Facultad de Humanidades. *Elección de Miembros del Consejo Electivo*. www.Usac.Educ.gt.facutlad/humanidades. Recuperado en junio 2017.
- Facultad de Humanidades. *Estatutos y Reglamentos de la Facultad de Humanidades*. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1962.
- Facultad de Humanidades. *Memoria de labores 2014-2016*. Departamento de Relaciones Públicas, FAHUSAC.
- Facultad de Humanidades. *Programa Operacional Anual del Departamento de Pedagogía*. USAC. Año (2017[2016]).
- Fayol, Henri, Frederick Winslow Taylor, Constantino Dimitri. *Administración industrial y general: coordinación, control, previsión, organización científica*. Buenos Aires Argentina. Editorial El Ateneo. 1987.
- Fayol, Henri, Winslow Taylor. *Principios de la Administración*. El ateneo. 1987. p155

- García Alvarado, Erick Fernando. *Compendio de normativos para la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala. EPS USAC. 2013.
- Jiménez Castro, Wilburg. *Introducción a la teoría administrativa*. México. Editorial Fondo de Cultura Económica. (1968[1963]).
- Kagan, Jerome. *Desarrollo de la personalidad en el niño*. Ediciones Trillas. México. 1982
- Koontz, Harold, Heinz Weihrich. *Elementos de la Administración*. México. Editorial McGraw-Hill. (1975[1992]).
- Koontz, Harold, Heinz Weilhrich. *Elementos de administración: un enfoque internacional y de innovación*. México. Editorial Trillas. 2013.
- Ordóñez Junay, Gloria Elizabeth. *Reseña Histórica de los Decanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala. EPS USAC. 2011.
- Pérez, Ricardo. *Clasificación de las normas, morales, jurídicas, religiosas y sociales*. [Http://clasificaciondenromasars10723.blogspot.com](http://clasificaciondenromasars10723.blogspot.com). Publicado 26/07/2012.
- Pérez Rojas, Reyes Antonio. *Fundación Facultad de Humanidades*. <https://www.usac.edu.gt/catalogo/humanidades.pdf>. USAC. 1970. Recuperado el 12 de mayo de 2017.
- Punto de Acta trigésimo segundo, *inciso 32.1 del Acta No. 11-2008*. Consejo Superior Universitario. USAC. 15 de Julio de 2008.
- Punto de Acta decimo sexto, *Acta No. 45-2016*. Junta Directiva Facultad de Humanidades. USAC. 10 de octubre 2016.
- Real Academia Española. 2016.

Stiggins, Richard; Daniel Duke. *El caso para el compromiso con el crecimiento docente: sobre evaluación docente*. Albany New York. State University of New York Press. 1988.

Terry, George Robert. *Principios de Administración*. El Ateneo 1977. P648.

Unidad de Planificación. *Bases Fundamentales de la Unidad de Planificación*. Facultad de Humanidades. 2014.

Universidad de San Carlos de Guatemala. (2015). *Plan Operativo Anual 2016*. Guatemala: Editorial Universitaria.

Valdés Veloz, Héctor. *Evaluación de procesos de enseñanza aprendizaje. Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Universidad del Desarrollo Profesional. México.2000.

Apéndice

Plan de diagnóstico

1. Nombre de la institución

Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, Coordinación de Supervisión y Evaluación.

1.2 Ubicación

Segundo nivel, edificio S-4, ciudad universitaria, zona 12, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala.

1.3 Tipo de institución

Estatal, autónoma, no lucrativa, laica, según Decreto No.12, Artículo 1, de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 9 de noviembre de 1944.

1.4 Director de la institución

Licenciada Sonia Navas

2. Datos del epesista

Wendy Elizabeth Reyes Amézquita

2.2 Carné

200111964

3. Título

Plan del Diagnóstico de la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

4. Objetivos

4.1 General

Determinar los problemas que afectan a la Coordinación de Supervisión y Evaluación del Departamento de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio de técnicas, métodos y herramientas que se adecuen a la ocasión.

4.2 Específicos

- a) Identificar las carencias y deficiencias de la Coordinación de Supervisión y Evaluación a través de técnicas y métodos.
- b) Entrevistar a los miembros de la Coordinación de Supervisión y Evaluación para poder obtener información de primera mano.
- c) Entrevistar a la Secretaria Académica de la Facultad de Humanidades para obtener información específica de los requerimientos de calidad de educación.
- d) Analizar la información recopilada para obtener una idea completa de la realidad de la institución.
- e) Aplicar en todo momento el método de observación que permita detectar las principales necesidades de la Coordinación de Supervisión y Evaluación.

4.3 Justificación

Realizar el diagnóstico es fundamental para encontrar los posibles problemas que tiene la institución para determinar si estos son provocados por factores externos o internos.

El diagnóstico permitirá detectar las carencias, fallas y deficiencias ante la creación de esta coordinación en el presente año, lo que permitirá seleccionar el problema con mayor viabilidad y factibilidad, el cual sustentara las bases para la investigación completa.

4.4 Actividades

- Elaboración de instrumentos para la recolección de la información contextual e institucional.
- Aplicación de instrumentos.
- Análisis de la información obtenida listado carencias, deficiencias y fallas.
- Elaborar la problematización de las carencias, deficiencias y fallas.
- Plantear las respectivas hipótesis-acción.
- Hacer los estudios de viabilidad y factibilidad de la intervención.
- Seleccionar problema.
- Redacción del informe del Diagnóstico.
- Aprobación de la Etapa del Diagnóstico.

5. Cronograma

Tabla No.1. Cronograma de actividades.

No.	Actividades	Marzo					Abril			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4
1.	Presentación con el Asesor									
2.	Realización de la solicitud dirigida a la autoridad de la institución									
3.	Entrega de solicitud a dirección del establecimiento									
4.	Elaboración del Plan del diagnóstico									
5.	Elaboración de instrumentos									
6.	Aplicación de los instrumentos									

Elaboración propia epesista 2017. Continúa...

Tabla No.1. Cronograma de actividades. Continuación...

No.	Actividades	Marzo					Abril			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4
7.	Análisis y tabulación de datos, para realizar el diagnóstico									
8.	Elaborar la problematización									
9.	Plantear las respectivas hipótesis-acción									
10.	Hacer los estudios de viabilidad y factibilidad									
11.	Seleccionar el problema									
12.	Redacción del informe del Diagnóstico									
13.	Aprobación de la Etapa del Diagnóstico									

Elaboración propia epesista 2017.

6. Técnicas e instrumentos

6.1 Técnicas

- Bitácora
- Entrevista
- Observación

6.2 Instrumentos

- Guía de análisis contextual
- Guía de observación institucional
- Cuestionarios

7. Recursos

7.1 Humano

- Autoridades de la Facultad de Humanidades
- Asesor
- Directora de la Coordinación de Supervisión y Evaluación
- Personal administrativo
- Epesista

7.2 Materiales

- Equipo de cómputo
- Libros
- Hojas
- Impresora

7.3 Financieros

Tabla No.2 financiamiento del diagnóstico

Concepto	Valor
Transporte	Q. 250.00
Tiempo de consulta en internet	Q. 350.00
Impresiones y papelería	Q. 500.00
Imprevistos	Q. 110.00
Total	Q.1,210.00

Elaboración propia epesista 2017

8. Responsable

Epesista Wendy Elizabeth Reyes Amézquita

9. Evaluación

El diagnóstico será evaluado cuando se ejecuten las actividades programadas para el mismo, mediante una lista de cotejo.

Carta solicitud de entrevista a Coordinadora Académica EICUSAC

Guatemala, 18 de abril de 2017

Ingeniera Alba Maritza Guerrero de López

Coordinación académica

Escuela de Ingeniería Civil

Facultad de Ingeniería

Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimada Ingeniera:

Me permito saludarle por este medio y que no tome a mal que me dirija a usted con esta carta, sin tener el gusto de conocerle previamente.

El motivo para hacerlo es soy Epesista de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular, mi proyecto de EPS, se trata de mejorar la Calidad Educativa a nivel superior, por lo que le solicito me permita realizarle a usted una entrevista, que me ayudará mucho a encaminar mi proyecto, ya que su escuela es una de las que cuenta con certificación que es reflejo de su excelencia académica.

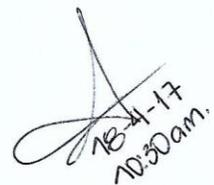
Es por ello que le agradecería si pudiera enviarme una respuesta a esta carta.

Le agradezco su tiempo y las molestias que pudiera ocasionarle

Atentamente.



PEM Wendy Elizabeth Reyes Amézquita
Epesista FAHUSAC
Carné 200111964
Tel. 5518-8962



Entrevista realizada a la Coordinadora Académica EICUSAC



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Entrevista para Coordinadora EICUSAC



1. ¿Realizan supervisiones y evaluaciones a sus catedráticos?
2. ¿Cuántas veces realizan las supervisiones y evaluaciones a sus catedráticos?
3. ¿Qué considera usted que se debe de supervisar dentro del salón de clases?
4. ¿Qué aspectos se consideran en una supervisión?
5. ¿En su Coordinación que aspectos evalúan en sus catedráticos?
6. ¿Llevar algún control del contenido brindado dentro del salón de clases?
7. ¿Cuál es la facilidad que tienen sus catedráticos para utilizar material audiovisual dentro del salón de clases?
8. ¿Qué hacen con la información recabada, qué medidas toman en caso de encontrar alguna anomalía?
9. ¿Cómo sondean la calidad educativa dentro de sus alumnos?
10. ¿Premian de alguna manera al catedrático que mejor realice su labor docente?

Encuesta para alumnos según información sistematizada de la entrevista con la Coordinadora Académica de EICUSAC



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Coordinación de Supervisión y Evaluación
Encuesta

Le invitamos a que valore la labor de los docentes, respondiendo las siguientes preguntas en los espacios correspondientes.

Nombre de la carrera que estudia: _____

Nombre del curso: _____

Jornada: _____ En qué edificio recibe clases: _____ No. De salón: _____

1. ¿En qué momento le entrega el docente el programa del curso?

2. ¿En que momento le muestra el docente el recuento de su nota de zona?

3. ¿Cuántos parciales realiza el docente durante el semestre?

4. ¿Qué metodología emplea el docente dentro del salón de clases?

5. ¿Qué técnicas de evaluación utiliza el docente en el semestre?

6. ¿En qué momento entrega el docente los trabajos requeridos en su curso? ¿Los entrega revisados?

7. ¿Ha solicitado usted tutoría al docente del curso?

8. Si la respuesta anterior es negativa responda ¿Cómo resuelve usted las dudas del curso?

9. ¿El docente cumple con el horario del curso (llega puntual, se retira antes, se ausenta frecuentemente)?

10. ¿Desea hacer alguna observación, comentario, sugerencia con respecto a los docentes?

Entrevista realizada a las diferentes Directoras de Las Coordinaciones nuevas del Departamento de Pedagogía



Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Entrevista para Directoras de las Coordinaciones nuevas del Departamento de Pedagogía FAHUSAC



1. ¿Qué aspectos se consideran en una supervisión de catedráticos?
2. ¿Qué aspectos evaluaría en los catedráticos?
3. ¿Supervisaría usted de la misma manera a los catedráticos que imparten las diferentes prácticas que los demás catedráticos?
4. ¿Cuál es la facilidad que tienen sus catedráticos para utilizar material audiovisual dentro del salón de clases?
5. ¿Quién se encargará de verificar los contenidos socio críticos formativos dentro del salón de clases?
6. ¿Cómo sondean la calidad educativa dentro de sus alumnos?
7. ¿Tiene planeado desde su Coordinación la capacitación a catedráticos?
8. ¿Se supervisará a los catedráticos que funjan como Coordinadores y Sub-coordinadores?
9. ¿Abarcaran todas las jornadas de sede central?
10. ¿A su criterio que aspectos le pondría más énfasis a la hora de realizar las supervisiones y evaluaciones?

Carta solicitud de voluntariado.

Guatemala, 31 de mayo 2017

Comisión de Medio Ambiente
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimada Coordinadora:

Atentamente le saludo y a la vez le solicito se me incluya en el Proyecto de Reforestación de la Municipalidad de Villa Nueva, Ciudad de Guatemala, con el objetivo de realizar el voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular.

Por lo anterior solicito se me autorice la inclusión en el voluntariado, **Epesista Wendy Elizabeth Reyes Amézquita, CUI 1927 28776 0101, Registro Académico 200111964.**

Agradezco de antemano su colaboración, me suscribo de usted.

Atentamente



Wendy Elizabeth Reyes Amézquita
Epesista
Cel. 5518-8962



Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Epesista: Wendy Elizabeth Reyes Amézquita



Lista de Cotejo para la evaluación de la etapa diagnóstica

Actividad/Aspecto/ Elemento	Si	No	Comentario
¿Se presentó el plan del diagnóstico?	X		
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución para la realización del diagnóstico?	X		
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución?		X	
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución?	X		
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		

Elaboración propia epesista 2017. Continúa...

Lista de Cotejo para la evaluación de la etapa diagnóstica. Continuación...

Actividad/Aspecto/ Elemento	Si	No	Comentario
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
¿La hipótesis-acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
¿Se presento el listado de las fuentes consultadas?	X		

Elaboración propia epepista 2017.

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Epesista: Wendy Elizabeth Reyes Amézquita



Lista de cotejo para evaluar la fase de fundamentación teórica

Actividad/Aspecto/ Elemento	Si	No	Comentario
¿La teoría presentada corresponde al tema o contenido en el problema?	X		
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
¿Las fuentes bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X		
¿Se evidencia el aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X		

Elaboración propia epesista 2017.

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Epesista: Wendy Elizabeth Reyes Amézquita



Lista de cotejo para evaluar el plan de acción

Elemento del plan	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional de la epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La Hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización	X		

Elaboración propia epesista 2017.continúa...

Lista de cotejo para evaluar el plan de acción. Continuación...

Elemento del plan	Si	No	Comentario
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		

Elaboración propia epesista 2017.

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Epesista: Wendy Elizabeth Reyes Amézquita



Lista de cotejo para evaluar la fase de sistematización y evaluación

Aspecto	Si	No	Comentario
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?	X		
¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de EPS?	X		
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

Elaboración propia epesista 2017.

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Epesista: Wendy Elizabeth Reyes Amézquita



Lista de cotejo para evaluar el informe final de EPS

Aspecto/Elemento	Si	No	Comentario
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe de EPS?	X		
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?	X		
¿Se presenta correctamente el resumen?	X		
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?	X		
¿En el caso de citas se aplicó un solo sistema?	X		
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X		
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	X		

Elaboración propia epesista 2017.

Anexos

Carta de asignación de asesor



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

[Handwritten signature]
20/03/17

Guatemala, 08 de Marzo 2017

Maestro
JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrado como ASESOR que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará la estudiante

WENDY ELIZABETH REYES AMÉZQUITA
200111964

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Planificación Curricular.

[Handwritten signature]
Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión



[Handwritten signature]
Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano



C.C expediente
Archivo.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

Carta de solicitud de EPS



Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades

Guatemala, 17 de marzo de 2017

Doctora
Ileana Cardona de Chavac
Secretaria Académica
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimada Doctora

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS –, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante **Wendy Elizabeth Reyes Amézquita**, carné No. **200111964** En la institución que dirige.

El asesor o supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento de Extensión



Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

Constancia de Voluntariado



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 22 de agosto de 2017.

A quien Interese:

Presente

Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de barrancos urbanos en el Área Metropolitana de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de educación ambiental, erradicación de basureros, revitalización de áreas verdes y recreativas, entre otros; promoviendo la participación de las familias, centros educativos, agrupaciones de la sociedad civil.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, **Wendy Elizabeth Reyes Amézquita**, con número de carnet 20111964, participó en la reforestación en la cuenca del Lago de Amatitlán departamento de Guatemala, en las siguientes fechas 24 de junio y 07 de julio en los diferentes puntos de reforestación oficial en un horario de 7:00 a 13:00 horas correspondientemente, con la plantación de 600 árboles.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.

Licda. Daine Rodríguez.

Coordinadora de la comisión de Medio Ambiente
y Atención Permanente

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

Dictamen de comité revisor



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 25 de Septiembre 2017

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

RECIBIDO 03 OCT 2017
René F. Pérez

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por la estudiante:

WENDY ELIZABETH REYES AMÉZQUITA
200111964

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Planificación Curricular.

Título del trabajo: "NORMATIVO DE LA COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

Asesor M.A. JOSÉ BIDEL MÉNDEZ PÉREZ
Revisor 1 LICDA. LUBIA MAGALI GUERRA SAGASTUME
Revisor 2 LIC. RENE FRANCISCO PÉREZ LÓPEZ

[Handwritten signature] 29/9/2017

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento Extensión



Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolís
Decano

C.C expediente
Archivo.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades