

CAROL MARIYA CARDENAS MIRANDA

BIBLIOTECA CENTRAL-USAC
DEPOSITO LEGAL
PROHIBIDO EL PRESTAMO EXTERNO

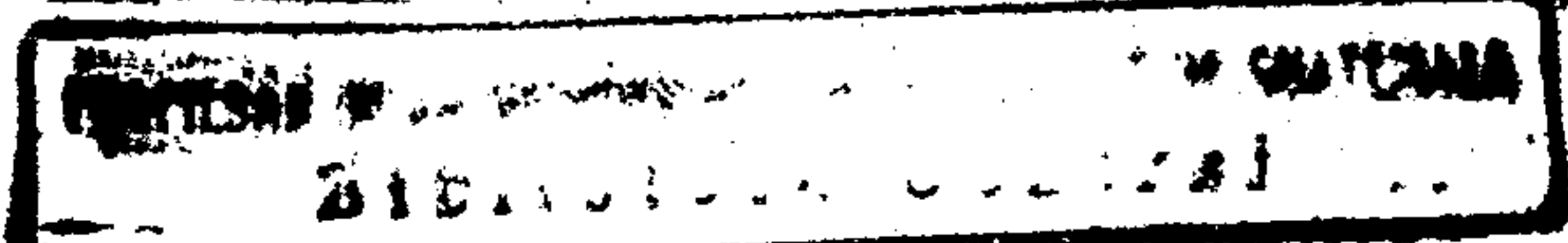
EVALUACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN
COMISIONES DE EVALUACION DOCENTE DE LOS CENTROS
REGIONALES Y CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE,
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

ASESOR: Juan Alberto Martínez F., M.A.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Guatemala, Julio de 1992



DL

07

T(541)

Este estudio fue presentado
por la autora como trabajo de
Tesis, requisito previo a su
graduación de MAESTRA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Guatemala, julio de 1992

UNIVERSIDAD DE LA AMÉRICA CENTRAL DE GUATEMALA
Biblioteca Central

INDICE

	Página
PRESENTACION	
JUSTIFICACION DE LA EVALUACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION	1
CAPITULO I CONTEXTO	
A. Descripción de la Universidad de San Carlos de Guatemala	3
B. Descripción del Centro Universita- rio de Occidente -CUNOC- y Centros Regionales Universitarios	5
C. Descripción de las Comisiones de Evaluación Docente	11
D. Alcances y Límites de la Evaluación de Necesidades de Capacitación	12
CAPITULO II MARCO TEORICO	
A. Concepto de Evaluación	15
1. Tipos de Evaluación	16
2. Modelos de Evaluación	17
2.1 Malcolm Provus	18
2.2 Roger Kaufman	18
2.3 Sweigert	19
2.4 Rucker	19
2.5 Daniel Stufflebean (CIPP)	19
2.5.1 Evaluación Diagnóstica de los sujetos involucrados en el proceso	20
2.5.1.1 Función de la Evaluación de Insumos	21
B. Evaluación de Necesidades de Capa- citación	21
1. Causas que generan necesidades de capacitación	23

2. Plan para la Evaluación de Necesidades	24
2.1 Metodología METODENA	25
3. Resultados esperados en la Evaluación de Necesidades	27
4. Análisis de discrepancias	27
5. Perfiles	28
6. Tipo de Informe para la evaluación de Necesidades	29

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

1. Objetivos de la Evaluación	31
2. Población meta de Evaluación	31
3. Metodología de trabajo	32
4. Aspectos Evaluados	33
5. Técnicas e Instrumentos para la Evaluación de Necesidades	35
6. Análisis estadístico	35

CAPITULO IV PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

1. Areas de Capacitación	
1.1 Para los Profesores	37
1.2 Para los estudiantes	38
2. Análisis de los Aspectos Evaluados	
2.1 Coeficiente de Congruencia Simple y Perfiles	39
2.2 Interpretación de los Perfiles obtenidos por Area Básica	43
3. Interés por la Capacitación	45
4. Hallazgos relacionados con la caracterización de la población encuestada.	47

V	CONCLUSIONES	49
VI	RECOMENDACIONES	51
VIII	BIBLIOGRAFIA	55
ANEXOS		
	Instrumentos de Encuesta	
	FORMA -A- de Profesores	
	FORMA -B- de Estudiantes	

PRESNTACION

La presente investigación evaluativa se realizó fundamentalmente con el propósito de coadyuvar al fortalecimiento del Sistema de Evaluación Docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

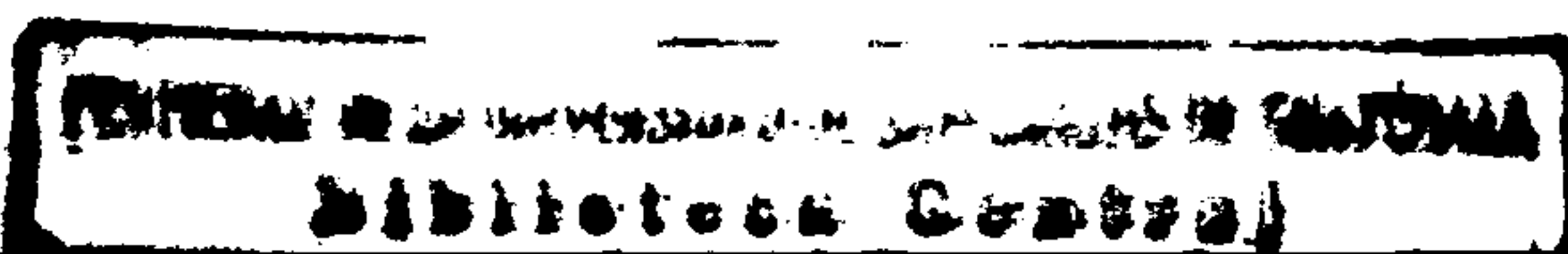
En este orden de ideas, la atención se centró en el análisis de necesidades de capacitación en 10 Comisiones de Evaluación Docente, específicamente en relación a la elaboración de instrumentos de evaluación del profesor universitario.

La población de estudio esta conformada por los profesores titulares y estudiantes que integran dichas comisiones de los 9 Centros Regionales Universitarios y el Centro Universitario de Occidente -CUNOC-.

Para la orientación de la evaluación se utilizó el enfoque evaluativo de los Modelos de Provus y Stufflebeam ya que de alguna manera manejan elementos comunes. La metodología se basó en el METODENA (ILANUD, 1989). La Técnica para la recopilación de información fue por Encuesta a través de un Cuestionario.

Los resultados obtenidos se analizaron a través del Coeficiente de Congruencia Simple, propuesto por Serafini (1984), finalizando con una propuesta de "temas" de Capacitación debidamente priorizados, tanto para el sector docente como para el estudiantil.

Se espera que los aportes brindados por ésta investigación evaluativa sean tomados en consideración por las instancias correspondientes, ya que de ésta manera se le estará otorgando un verdadero sentido a nuestros propios procesos de Evaluación, Formación y Desarrollo del Profesor Universitario.



JUSTIFICACION DE LA EVALUACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

La Universidad de San Carlos de Guatemala plantea como una de sus políticas internas, la de Evaluar y Promover al Profesor Universitario, con el propósito de retroalimentar constantemente las funciones docentes e incidir favorablemente en el nivel de calidad de la educación superior que allí se desarrolla. Como acción concreta de esta política se propone: "Utilizar modelos o instrumentos de evaluación que permitan obtener la información oportuna y objetiva para la promoción del Profesor Universitario"

De acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 13 del Reglamento de Evaluación y Promoción del Profesor Universitario, son las Comisiones de Evaluación Docente de cada Unidad Académica, las responsables de elaborar los instrumentos que serán aplicados a los profesores, para determinar el cumplimiento de las funciones y atribuciones asignadas.

Estas Comisiones de Evaluación Docente deben desarrollar varias funciones que se encuentran establecidas en el Reglamento anteriormente mencionado. Sin embargo, debido a los propósitos de este trabajo, nos interesa analizar con especial atención la función relacionada con la elaboración y ponderación de instrumentos de evaluación, así como la definición de procedimientos técnicos para la aplicación de los mismos.

En este orden de ideas, se esperaría que los miembros de las Comisiones de Evaluación se encuentren capacitados para cumplir sus funciones y que a nivel técnico no se tengan mayores dificultades por tratarse del área de evaluación del Desempeño Docente. Una de las formas de confirmar o rechazar las anteriores hipótesis es la Evaluación de Necesidades de Capacitación, aspecto sobre el cual se profundiza en otra parte de este trabajo.

La información recabada hasta la fecha (septiembre de 1991), demuestra que después de dos años y siete meses de haber entrado en vigencia el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica y sus respectivos Reglamentos, ninguna Comisión de Evaluación de Centros Regionales y CUNOC ha elaborado los instrumentos de evaluación. Aunque es necesario considerar una serie de factores que pueden influir negativamente en esta situación; a criterio de la autora, el factor principal es la falta de capacitación en el área de Evaluación del Desempeño Docente, principalmente a nivel estudiantil.

I CONTEXTO

A. DESCRIPCION DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Fundada el 31 de enero de 1676 por Real Cédula de Carlos II, la Universidad de San Carlos de Guatemala inició formalmente la enseñanza superior con estudios sobre Derecho, Teología, Medicina, Filosofía y Lenguas Indígenas. Otorgaba grados académicos a nivel de Bachiller, Licenciado, Maestro y Doctor.

Entre otros antecedentes es necesario mencionar la creación del Colegio de Santo Tomás en 1562, obra del Obispo del Reino de Guatemala, Licenciado Francisco Marroquín, en donde se impartía la enseñanza de Filosofía, Derecho y Teología.

Desde sus primeros Estatutos, la Universidad de San Carlos de Guatemala contempló dos aspectos fundamentales para la vida académica, uno, que los cargos docentes fueran obtenidos mediante concursos de oposición y otro, que los profesores debían gozar de la libertad de criterio docente. (USAC, Revista Investigación y Educación No.3 1988)

Con la Revolución de 1944, la Universidad de San Carlos obtuvo su autonomía, la que quedó plasmada en la Carta Magna de 1945 y ha sido respetada por las Constituciones de 1954, 1965 y por la promulgada en 1985.

Para complementar esta disposición se emitió en 1947 la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos, de la que se derivan los Estatutos de la misma. La Reforma fundamental de 1944 le dió potestad a la Universidad de San Carlos para autogobernarse, recibiendo una asignación anual que el Estado le otorga por mandato constitucional.

La Universidad de San Carlos desarrolla su acción en tres funciones, a saber: Docencia, Investigación y Extensión. Sin embargo, la docencia es la actividad univesitaria que consume el

más alto porcentaje de energías y de presupuesto. Se puede decir que alrededor de la docencia giran las demás acciones, acaso con perjuicio para el crecimiento de las otras dos funciones mencionados. (USAC, Revista Investigación y Educación, No. 3 1986).

Lo anterior señalado se relaciona con la eficiencia del sistema que, en términos pedagógicos, se ha denominado: calidad de la educación o nivel académico. El problema es complejo por la diversidad de factores que inciden sobre él, tales como: la superpoblación estudiantil, la preparación del docente, la adecuación de los currícula, la crisis económica, la dedicación no exclusiva tanto del estudiante como del profesor al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Actualmente la Universidad de San Carlos de Guatemala cuenta con 3,500 docentes para atender a una población de 68,638 estudiantes inscritos en diez Facultades, cuatro Escuelas No Facultativas, nueve Centros Regionales y el Centro Univesitario de Occidente - CUNOC-.

En tales condiciones, los índices de deserción y repitencia tienden a ser pronunciados y se eleva así mismo el costo por graduado. En un análisis realizado por el Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo -IIME-, dependencia de esta Universidad, sobre los graduados en los años 1964-1980, en las Facultades de Agronomía, Arquitectura, Ciencias Médicas, Ciencias Químicas y Farmacia, Ingeniería, Odontología y Medicina Veterinaria y Zootecnia, se estableció que la tasa bruta de graduación es del 5% .

Es indudable que esta situación, brevemente descrita, ha obligado a la Universidad Estatal a la búsqueda de soluciones que produzcan un cambio fundamental en su papel de organizar, dirigir

y desarrollar la enseñanza superior de la Nación y la educación profesional universitaria.

Como consecuencia de estos esfuerzos, se promulga el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, el cual entra en vigencia el 1 de febrero de 1989, y regula entre otros aspectos la evaluación del desempeño docente. En relación a este último aspecto, se han integrado comisiones paritarias (estudiantes y docentes) en cada Unidad Académica, las que tienen como tarea principal la Evaluación del Profesor Universitario.

La Evaluación del desempeño docente tiene como objetivos: medir y valorar la realización de las funciones y actividades del profesor universitario; el cumplimiento de sus obligaciones asignadas; servir como elemento orientador para la corrección de posibles deficiencias y el perfeccionamiento de capacidades del profesor universitario; e impulsar el desarrollo del mismo.

Debido a que la presente investigación evaluativa, se trabajó con las Comisiones de Evaluación Docente de los Centros Regionales y -CUNOC-, se hace necesario describir brevemente los mismos.

B. DESCRIPCION DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC- Y CENTROS REGIONALES UNIVERSITARIOS

El Centro Universitario de Occidente y 8 Centros Regionales Universitarios se encuentran ubicados en el interior del país; el CEMA se encuentra localizado en el Campus Central de la Universidad de San Carlos. En relación al aspecto de Evaluación docente se pudo constatar, que desde su fundación a septiembre de 1991 no han realizado este tipo de actividad, a pesar de contar desde 1989 con una Comisión de Evaluación Docente Paritaria.

El CUNOC y los Centros Regionales Universitarios atienden a una población de 7,694 estudiantes y cuentan con 352 docentes.

Para fines de ubicar al lector dentro del contexto en el cual se verificó la Evaluación de Necesidades, se hace una breve descripción de cada uno de los Centros Universitarios.

1. CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC-

Los estudios universitarios, en la ciudad de Quetzaltenango se iniciaron con la creación de la Universidad de Occidente, el 20 de noviembre de 1876.

Inicialmente se impartieron las carreras de Derecho, Ciencia Política, Farmacia y Ciencias Naturales, Medicina y Ciencias Eclesiásticas. Posteriormente solo se impartió Derecho la cual cerró sus puertas en 1883, por espacio de 5 años.

En 1947, la Universidad de San Carlos de Guatemala, reanudó actividades con las Escuelas facultativas de Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas de Occidente, dependiendo de sus respectivas Facultades en Guatemala.

En 1958 se estableció la Escuela facultativa de Humanidades y la de Servicio Social Rural (esta inició clases en 1959). El 5 de diciembre de 1970, por acuerdo del Consejo Superior Universitario, fué creado el Centro Universitario de Occidente.

Cuenta con cuatro divisiones: Ciencia y Tecnología, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ciencias Económicas y Ciencias Sociales y Humanidades.

Atiende a una población estudiantil de 4,864 alumnos para lo cual cuenta con 155 profesores.

2. CENTROS REGIONALES

2.1 Centro Universitario del Norte -CUNOR-

Fué creado el 27 de noviembre de 1975 por acuerdo del Consejo Superior Universitario. Empezó a funcionar en enero de 1976, tiene su sede en Cobán, con influencia en los departamentos de Alta Verapaz y Baja Verapaz.

Imparte las carreras de: Técnico en producción agrícola, Ingeniero Agrónomo con Orientación en Cultivos no Tradicionales, Técnico en Producción Pecuaria, Licenciado en Zootecnia, Técnico en Geología, Licenciado en Geología y Trabajo Social.

Atiende a una población estudiantil de 327 alumnos para lo cual cuenta con 32 profesores.

2.2 Centro Universitario de Oriente -CUNORI-

Fué inaugurado el 12 de febrero de 1977. Tiene su sede en Chiquimula, y se extiende a los departamentos de Chiquimula, Zacapa y El Progreso.

Imparte las carreras de: Técnico en Producción Agrícola, Producción Pecuaria, Administración de Empresas, Ingeniero agrónomo, Licenciado en Zootecnia y en Administración de Empresas.

Atiende a una población estudiantil de 316 alumnos para lo cual cuenta con 19 profesores.

2.3 Centro Universitario de Nor-Occidente -CUNOROC-

Fué autorizada su creación el 7 de julio de 1976 y empezó a funcionar en 1977. Tiene su sede en Huehuetenango.

Las carreras que imparte son: Técnico en Producción Pecuaria, Técnico en Silvicultura y Manejo de Bosques, Técnico en Producción Frutícola, Trabajo Social, Licenciatura Forestal e Ingeniero Agrónomo con énfasis en Fruticultura.

Atiende a una población estudiantil de 251 alumnos para lo cual cuenta con 19 profesores.

2.4 Centro Universitario del Sur -CUNSUR-

Fué creado por el Consejo Superior Universitario, el 28 de febrero de 1977 e inició actividades en el mes de febrero de 1978. Tiene su sede en Escuintla.

Imparte las siguientes carreras: Técnico en Producción Agrícola, en Producción Pecuaria, en Procesos Agro Industriales e Ingeniero Agroindustrial.

Atiende a una población estudiantil de 147 alumnos para lo cual cuenta con 23 profesores.

2.5 Centro Universitario de Sur-Occidente -CUNSUROC-

En 1971 el Centro Universitario de Occidente establece en la ciudad de Mazatenango, una Sección UNiversitaria. El 28 de septiembre de 1977 el Consejo Superior UNiversitario, aprobó la creación del Centro Universitario de Sur-Occidente. Inició sus actividades en 1978, sin embargo la Sección universitaria, siguió funcionando con su misma organización. El 23 de enero de 1980 el Consejo Superior Universitario acordó fusionar dichas unidades.

Imparte las carreras de: Técnico en Producción Agrícola e Ingeniero Agrónomo.

Atiende a una población estudiantil de 731 alumnos para lo cual cuenta con 47 profesores.

2.6 Centro Universitario de Sur-Oriente -CUNSORORI-

El 28 de septiembre de 1977, se aprobó la creación del Centro Universitario de Sur-Oriente, a partir de enero de 1978, con sede en la ciudad de Jalapa, con influencia en los departamentos de Jalapa y Jutiapa.

Imparte las carreras de: Técnico en Producción Agrícola y en Producción Pecuaria. La carrera de Ingeniero Agrónomo se encuentra en este momento pendiente de aprobación.

Atiende a una población estudiantil de 146 alumnos para lo cual cuenta con 20 profesores.

2.7 Centro de Estudios del Mar y Acuicultura -CEMA-

El -CEMA- inicialmente constituyó parte del Centro Universitario del Sur, pero a partir del 28 de septiembre de 1977 el Consejo Superior Universitario, acuerda la creación de dos unidades independientes, y una de ellas es el Centro de Estudios del Mar y Acuicultura. Después de egresada la primer y única promoción de diez Técnicos en 1980, el Centro continuó funcionando con programas de Investigación en Monterrico y de Extensión en Zunil, no así la docencia.

En febrero de 1985, por acuerdo de Rectoría se reabre el programa docente en 1986, con la carrera de Técnico en Acuicultura y planteó la continuidad de la misma para el grado de licenciatura.

Actualmente imparte las carreras de: Técnico en Acuicultura y Licenciatura en Acuicultura.

Atiende a una población estudiantil de 62 alumnos para lo cual cuenta con 12 profesores.

2.8 Centro Universitario de San Marcos. -CUSAM-

Anterior a 1984, el Centro tuvo varias denominaciones tales como Extensión de los servicios docentes del Centro Universitario de Occidente y Sección Universitaria de San Marcos. El 27 de noviembre de 1984, por acuerdo del Consejo Superior Universitario, se independiza del CUNOC, dependiendo directamente de las Autoridades Centrales de la Universidad, bajo la denominación de Sección Transitoria Univesitaria de San Marcos.

El 14 de octubre de 1987, el Consejo Superior Universitario, autoriza la creación y funcionamiento del Centro Regional Univesitario de San Marcos -CUSAM-, con sede en el departamento de San Marcos.

Imparte las carreras de: Técnico en Producción Agrícola y Administración de Empresas, Profesor de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias de la Educación y Trabajo Social.

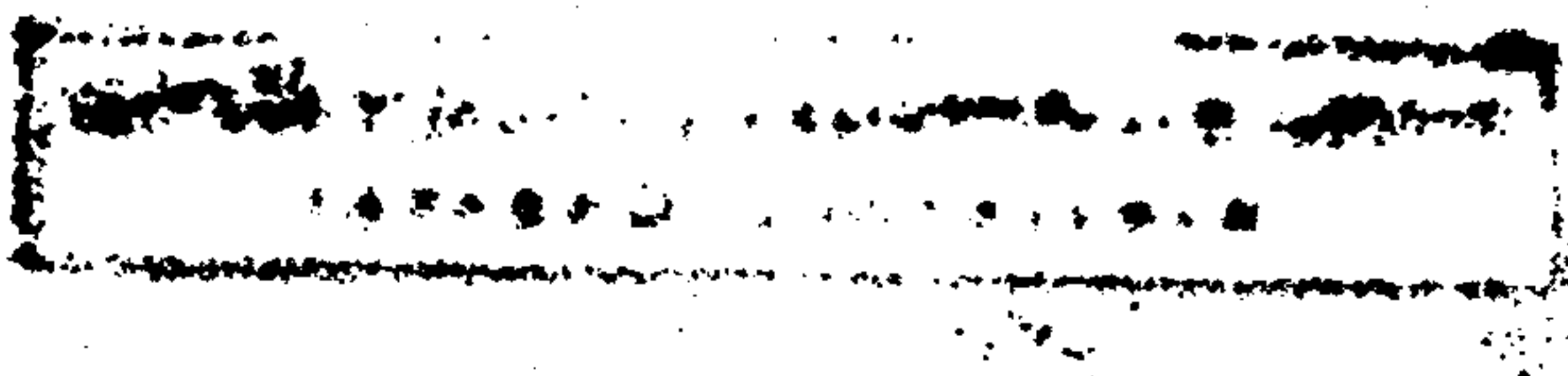
Atiende a una población estudiantil de 658 alumnos para lo cual cuenta con 25 profesores.

2.9 Centro Universitario de Petén -CUDEP-

Fué creado el 24 de julio de 1987, con sede en Santa Elena, departamento de Petén.

Imparte las carreras de: Técnico en Conservación y Manejo de Bosque Tropical y Producción Pecuaria.

Atiende a una población estudiantil de 192 alumnos para lo cual cuenta con 16 profesores.



C. DESCRIPCION DE LAS COMISIONES DE EVALUACION DOCENTE

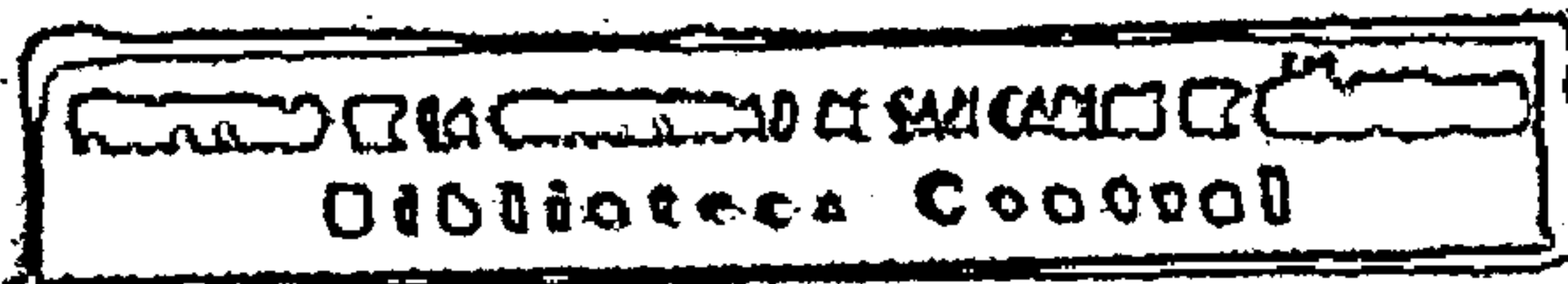
Con base a lo establecido en el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, el cual entró en vigencia el 1 de febrero de 1989, se conformaron Comisiones de Evaluación en cada Unidad Académica, las cuales tienen como función principal velar porque se realice la evaluación del profesor universitario y trasladar los resultados a las autoridades respectivas, para la toma de decisiones en cuanto a promoción, capacitación o renovación.

De acuerdo al artículo 57 del mencionado Estatuto, las unidades académicas han integrado por elección, una comisión de evaluación docente, conformada por 6 miembros titulares, de los cuales 3 son profesores titulares y 3 estudiantes.

Los profesores duran en sus funciones dos años y los estudiantes un año, sin embargo todos los miembros pueden ser re-electos para un período adicional. Cada comisión esta conformada por un Coordinador, un Secretario y Vocales.

Las funciones específicas de las Comisiones de Evaluación docente se establecen en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Profesor Universitario, Capítulo II Artículo 5 las cuales se describen en forma resumida:

1. -Velar porque se lleve a cabo la evaluación del profesor;
2. -Elaborar Instrumentos de la evaluación del profesor,
 - Definir las ponderaciones de los aspectos a evaluar en el profesor,
 - Definir los procedimientos técnicos de la Evaluación del profesor;



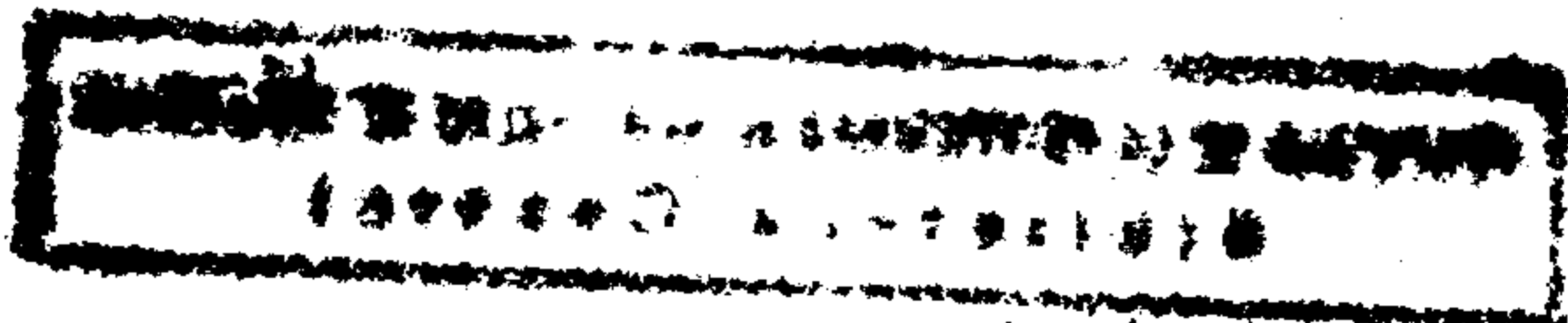
3. Rendir a las autoridades de la Unidad un informe anual;
4. Emitir opinión razonada sobre los resultados de la evaluación docente;
5. Notificar a cada profesor, el resultado de la evaluación;
6. Elaborar y presentar al Consejo de Evaluación el reglamento sobre evaluación correspondiente a la unidad académica respectiva.

D. ALCANCES Y LIMITES DE LA EVALUACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

La Evaluación de Necesidades, se aplicó a los miembros de las Comisiones de Evaluación Docente de los nueve Centros Regionales y el Centro Universitario de Occidente -CUNOC-, considerando sesenta personas (treinta profesores y treinta estudiantes). Esta evaluación permitió detectar las áreas en las cuales los sujetos presentan deficiencias y sobre las que se espera sean capacitados por el Organo de Dirección de la respectiva Unidad Académica o por el Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo -IIME-.

El instrumento de Evaluación de Necesidades, no pretende medir todas las funciones descritas en el inciso "c" de este capítulo, sino únicamente la función técnica sobre "elaboración de instrumentos de evaluación docente".

Esta función se refiere a: Planeamiento del instrumento (elaboración de objetivos, determinación del contenido, selección del tipo de instrumento, sistema de calificación), construcción del instrumento (los principios que la rigen), la aplicación y el tratamiento estadístico que se aplica. Los anteriores parámetros fueron establecidos de acuerdo a la bibliografía consultada.



Se pretende además, que el instrumento de Evaluación de Necesidades en la medida de la experiencia de su aplicación, aporte nuevos elementos de juicio.

Una de las limitantes de esta evaluación, la constituyó los medios de comunicación utilizados que impidieron mantener una constante relación con los miembros de las Comisiones, por lo que no se logró recuperar el 100% de las boletas de encuesta. A pesar de lo anterior se considera haber logrado los objetivos planteados en el Marco Metodológico.

En este capítulo se ha tratado de dar un bosquejo general del contexto en el cual se realizó la Evaluación de Necesidades.

En el siguiente capítulo se desarrolla la fundamentación teórica de lo pertinente a Evaluación en términos generales y a Evaluación de Necesidades de Capacitación como tema central de este trabajo.

II MARCO TEORICO

En este capítulo se describe en forma breve lo concerniente a la Evaluación en general, los tipos de evaluación y los Modelos evaluativos relacionados con la Evaluación de Necesidades de Capacitación, como un intento inicial para la toma de decisiones.

A. Concepto de Evaluación

Medir y evaluar no es lo mismo, pero se parte de la primera para llegar a la segunda. Medir es el proceso de cuantificar o valorar una o más variables del objeto o fenómeno a evaluar. Evaluar es la acción de juzgar, de inferir juicios, de atribuir o negar calidades o cantidades al objeto evaluado, de establecer valoraciones reales, de dirigir la atención hacia el mejoramiento, de tomar decisiones, entre otros.

Se hace necesario determinar en forma sistemática, permanente y objetiva el: logro de objetivos, la eficiencia de funciones, la calidad de los procesos, etc.; para precisar los puntos débiles que ponen en peligro la obtención de lo propuesto y tomar las medidas pertinentes que aseguren el éxito de lo planificado.

Se comparte la idea sobre evaluación según Stufflebeam, citado por Scott (1988) que dice:

"Proceso de delinear, obtener y proporcionar información útil para juzgar alternativas de decisiones".

Lo anterior es particularmente aplicable a instituciones educativas que, como la Universidad de San Carlos de Guatemala, ha iniciado un proceso evaluativo del personal docente, lo que indica la pertinencia de evaluar las necesidades de sus propios evaluadores.

Se considera que la evaluación de necesidades, dentro del factor humano se hace necesario si realmente se pretende mejorar los sistemas o programas dentro de una institución educativa. Alkin (1983) opina que: "...la evaluación es válida solo si, como resultado de ella, ejerce influencia sobre acciones futuras".

El propósito fundamental de la evaluación de necesidades es proponer acciones que disminuyan o eliminen la distancia entre lo esperado y lo encontrado.

Una de las metas de la evaluación de necesidades es la UTILIDAD de la misma, considerando el principio de "no evaluar por evaluar", sino definir desde el inicio como se van a utilizar los resultados obtenidos en un proceso evaluativo y a quien será dirigido el beneficio.

Entre los objetivos generales de la evaluación de necesidades puede mencionarse:

- a) medir el grado de efectividad y eficiencia del objeto a evaluar
- b) facilitar el proceso de toma de decisiones

1. TIPOS DE EVALUACION

Se comparte con varios autores, la clasificación que han propuesto en relación a los tipos de evaluación enunciados a continuación.

-Según el momento en que se aplican pueden ser: Inicial (diagnóstica, de implementación), Formativa (de ejecución o proceso) y Sumativa (final o de producto).

-Según la procedencia del evaluador: Interna, Externa y Mixta.

-Según la naturaleza del objeto a evaluar:

- Evaluación de necesidades (conocer concretamente una situación)
- Evaluación de Diseño (se aplica después de formulado un proyecto y sirve para determinar el grado de factibilidad de las acciones propuestas)
- Evaluación de Desempeño (medir el desempeño del objeto o sujeto a evaluar y compararlo con lo previsto).
- Evaluación de Impacto (mide los efectos del proyecto, programa, otros).

2. MODELOS DE EVALUACION

Modelo de evaluación significa representar el tipo de orientación teórico que el evaluador pretende seguir durante el proceso. Todo evaluador necesita tener una fundamentación que oriente el proceso.

J. A. Martínez (1989), cita a Jimeno Sacristán quien define un modelo como:

"Una representación de la realidad que supone un alejamiento o distanciamiento de la misma. Es representación conceptual, simbólica, y por lo tanto indirecta que al ser necesariamente esquemática se convierte en una representación parcial y selectiva de aspectos de esa realidad, focalizando la atención en lo que considera importante y despreciando aquello que no lo es y aquello que no aprecia como pertinente a la realidad que considera"

De acuerdo a las características del objeto a evaluar, se debe elegir el modelo de Evaluación que más se ajuste y oriente el proceso mismo.

Sin embargo, también es necesario agregar que el evaluador no tiene por que ajustarse a un solo modelo evaluativo, puede

combinar dos o más modelos o desarrollar el propio. Básicamente debe considerar los objetivos de la evaluación y la capacidad económica de la institución.

2.1 Malcolm Provus (1969-1970), propuso el modelo de DISCREPANCIAS, el cual se basa en la premisa de que la evaluación involucra la comparación de desempeño con las pautas establecidas. Se le conoce con este nombre por comparar las pautas "establecidas" y el desempeño real.

Provus define la evaluación como un proceso de: a) definir las pautas del programa; b) establecer si existe alguna discrepancia entre algún aspecto del programa y las pautas que lo rigen y c) utilizar la información sobre las discrepancias para modificar el desempeño o bien modificar las pautas.

2.2 Roger Kaufman (1980), propone tres modelos de evaluación de necesidades, los cuales difieren básicamente en su punto de partida para la determinación de las metas y los objetivos del proceso evaluativo:

- a. Modelos Deductivos (tipo D)
- b. Modelos Inductivos (tipo I)
- c. Modelos Clásicos (tipo C)

El Modelo Deductivo se inicia con una lista predefinida de objetivos o resultados (habitualmente solo indicadores, puesto que las listas completas de objetivos no están todavía dentro del estado actual del proceso). Estos objetivos se derivan de valores y datos empíricos relativos a "lo que es" y "lo que debe ser". Los interesados en el proceso educativo utilizan esas listas para determinar su utilidad, si están o no completas y su exactitud. De esas listas se derivan las metas para la educación y se reúnen datos para determinar el punto donde pueden haber verdaderas discrepancias.

El Modelo Inductivo se inicia con los participantes educacionales que, individualmente y/o en grupo, determinan los valores y las metas resultantes para la educación. Los participantes elaboran listas y establecen prioridades entre ellas, luego reúnen datos sobre si dichas metas se están o no alcanzando.

El Modelo Clásico (el cual Kaufman recomienda no usar) es el modelo de evaluación de necesidades "clásico" o "habitual" en la mayoría de las dependencias educativas. Se inicia con metas genéricas que por lo común las establecen solamente los educadores.

Además de lo mencionado, existen otros modelos que pueden utilizarse para la evaluación de necesidades, tal como el Modelo Sweigert, el Modelo Rucker mencionado por Kaufman (1980) y el Modelo sistémico CIPP propuesto por Daniel Stufflebeam en 1968 (contexto, insumo, proceso y producto).

2.3 El modelo Sweigert es un proceso para determinar un posible punto de partida para el diseño educativo. Sugiere las siguientes características para una representación de necesidades: 1) enfoque sobre las necesidades de los estudiantes 2) identificación de grupos de alumnos que sirvan como objetivos 3) criterios para evaluar los progresos orientados a la satisfacción de la necesidad 4) crítica de la necesidad 5) extensión del enunciado y 6) promesas actuales de subsidios.

2.4 El modelo Rucker, presenta una estructura orientada a los valores para la educación y las ciencias conductuales. Este permite definir las zonas de interés y las realizaciones que se requieren para una evaluación de necesidades.

2.5 El modelo CIPP, permite realizar una evaluación de necesidades, por cuanto subraya la necesidad de determinar el contexto y los insumos de un programa, antes de iniciarlo. Este modelo consta de los siguientes elementos:

- a) Evaluación de contexto. El análisis sistemático de los factores demográficos, culturales, históricos y socioeconómicos, relacionados con el problema.
- b) Evaluación de insumos. Estudios de instalaciones, personal, servicios, otros, que puedan ser utilizados en cualquier programa. Implica una evaluación diagnóstica de los sujetos involucrados en el proceso de evaluación.
- c) Evaluación del proceso. Procedimientos empleados, incluyendo secuencias, condiciones y papeles desempeñados por los componentes del programa.
- d) Evaluación del producto. La amplitud con que se alcanzaron los objetivos, incluyendo cambios o resultados inconvenientes.

2.5.1. Evaluación Diagnóstica de los sujetos involucrados en el proceso.

En este espacio se ampliará lo relativo a Evaluación de los sujetos asociada a la Evaluación de Insumos dentro de la concepción del Modelo Sistémico de D. Stufflebeam -CIPP-.

La evaluación de insumos permite, por ejemplo, evidenciar la capacidad del recurso humano relacionado a cuánto conocen o están preparados para desempeñar las funciones de sus puestos.

Con base en lo anterior se tiene que la Evaluación de insumos, permite hacer un diagnóstico del objeto o sujeto evaluado, detectando deficiencias para los cuales deberá elaborarse un Plan específico de las actividades que contribuyan a eliminar dichas deficiencias.

2.5.1.1. Funciones de la Evaluación de Insumos

- Identificar las capacidades pertinentes de los insumos
- Identificar estrategias desarrolladas para lograr los objetivos

Por lo que el **PRODUCTO** principal de la evaluación de insumos es la elaboración de planes específicos de las actividades para solucionar las deficiencias o problemas detectados.

Una de las condiciones del Modelo de D. Stufflebeam es que las variables de evaluación deben ser concretas, lo que permite elaborar perfiles para determinar la discrepancia entre lo esperado y lo encontrado.

Por lo anterior se hace necesarios describir con más detalle la evaluación de Necesidades de Capacitación, principalmente lo relacionado a como operativizar la misma.

B. Evaluación de Necesidades de Capacitación

La evaluación de Necesidades se puede conceptualizar como el análisis de discrepancia entre lo que debe hacer o saber el recurso humano para el cumplimiento de sus funciones y lo que realmente hace o sabe en términos de producto.

Algunos autores al referirse a la conceptualización anterior lo hacen bajo el nombre de Detección de Necesidades, sin embargo la autora de esta evaluación se apoya en Kaufman, Alkin, Villarroel y Facey para llamarle Evaluación de Necesidades.

Se comparte con Kaufman (1980) el concepto que plantea sobre evaluación de necesidades que dice:

"Una necesidad educativa es una discrepancia mensurable del producto entre "lo que es" y lo "que debe ser". Si no existe diferencia entre el punto donde nos encontramos y aquél adonde queremos llegar, no existirá "necesidad"."

Para determinar si realmente existe esa diferencia, debe hacerse uso de la medición, para contar con datos concretos que evidencien la misma.

La evaluación de Necesidades de Capacitación permite identificar las diferencias medibles o cuantificables que existen en conocimientos y habilidades, que se requieren para lograr los objetivos de un puesto de trabajo y los conocimientos y habilidades que posee la persona que ocupa el puesto.

Además de lo anterior proporciona información tendente a la solución de problemas. La efectividad de cualquier institución puede mejorarse a través de focalizar los problemas importantes y resolverlos oportunamente.

Dentro del contexto de manejo institucional, el elemento humano ha sido sumamente descuidado, sin embargo constituye un factor básico para optimizar los servicios o programas dentro de una institución, por lo que la capacitación del personal debe ser en forma continua y sistemática. Esta permitirá que cada uno de los sujetos involucrados en el proceso, asuma el papel que le corresponda con eficiencia y eficacia, lo cual repercutirá en el logro de las políticas educativas, metas y objetivos propuestos.

A criterio de la autora de esta evaluación la capacitación de personal es:

El proceso de enseñanza -aprendizaje orientado a la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambio de actitudes para desempeñar en forma eficiente y eficaz funciones diferentes a las que se han desempeñado.

La evaluación de necesidades debe tener por lo menos tres características (Kaufman, 1980):

- a) los datos deben ser representativos del mundo real de las personas relacionadas con él, tal como existen en la actualidad.
- b) sus resultados no son definitivos en función del tiempo, por lo que se debe evaluar constantemente las necesidades de las personas involucradas en el proceso.
- c) las discrepancias deben identificarse de acuerdo con los comportamientos reales y no en términos de los procesos.

1. CAUSAS QUE GENERAN NECESIDADES DE CAPACITACION

Como ya se ha conceptualizado, la Evaluación de Necesidades parte de que existen discrepancias entre "lo que es" y "lo que debe ser", sin embargo las causas que lo generan son de índole diversa por lo que pueden agruparse de la siguiente forma:

- a) Deficiencias en conocimientos, habilidades, destrezas y en problemas actitudinales requeridos para el desempeño eficaz de las funciones y tareas correspondientes a cada puesto de trabajo.

b) Desarrollo del individuo. Este tipo de necesidad se genera partiendo de los planes de carrera, de la detección del potencial de las personas y/o de las inquietudes y aspiraciones de los individuos que se traducen en beneficios de la institución.

c) Desarrollo de la institución. Los lineamientos, políticas y prioridades organizacionales generan necesidades que pueden ser satisfechas a través de la capacitación.

2. PLAN PARA LA EVALUACION DE NECESIDADES

Es recomendable que el Plan contenga:

- Los objetivos que se obtendrán al término de la detección de necesidades de capacitación.
- Las actividades, técnicas e instrumentos que se utilizarán.
- Los recursos humanos y materiales que serán necesarios para la realización.

En tal sentido, el enfoque sistémico para la evaluación de Necesidades según lo establecido por Facey (1990) plantea las siguientes actividades:

- Identificar la evaluación de necesidades.
- Determinar las necesidades para resolver el problema y elaborar posibles alternativas tendentes a satisfacer las necesidades específicas.
- Seleccionar entre las alternativas (medios y estrategias para la solución).
- Implementar las estrategias de solución.
- Evaluación (basada en las necesidades identificadas).
- Revisar alguna o todas las actividades, para la toma de decisiones.

2.1 METODOLOGIA DE TRABAJO PARA LA EVALUACION DE NECESIDADES

Para la implementación de la Evaluación de Necesidades en esta investigación evaluativa se utilizó el modelo llamado METODENA (*ILANUD, 1989), que describe paso a paso las acciones a seguir.

Este modelo, que a criterio de la autora es más una metodología, parte al igual que el modelo de M. Alkin, de la Evaluación de Necesidades para una adecuada política de desarrollo de personal dentro de una institución.

En la siguiente página se describe las tareas y pasos del modelo llamado METODENA.

*Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.

METODENA**TAREAS**

- Análisis de la población a evaluar
- Identificar y analizar los objetivos de la Institución.
- Diseñar el Plan de Evaluación de Necesidades
- Implementar el instrumento de evaluación de necesidades
- Recolectar información
- Tabulación y análisis de resultados
- Elaboración de informe final

PASOS

- Revisar organigrama de la institución o del sistema a evaluar
- Clasificar a los sujetos dentro de la Institución
- Identificar a los sujetos
- Cuantificar a los sujetos
- Establecer criterios para recolectar información
- Formular estrategias para recolectar información
- Especificar objetivos y prioridades de la Institución
- Establecer áreas críticas de unidades
- Definir objetivos
- Establecer estrategias
- Determinar recursos
- Diseñar instrumentos
- Validar instrumentos
- Elaborar cronograma
- Establecer mecanismos de coordinación y control
- Capacitar personal
- Dar instrucciones a la población sujeto de evaluación
- Aplicar instrumento
- Dar seguimiento a la aplicación del instrumento
- Verificar el número de instrumentos aplicados o no
- Tabular la información recolectada
- Analizar y clasificar la información
- Establecer prioridades de capacitación
- Redactar informe preliminar
- Analizar informe preliminar
- Recoger resultados del análisis
- Elaborar informe definitivo

3. RESULTADOS ESPERADOS EN LA EVALUACION DE NECESIDADES

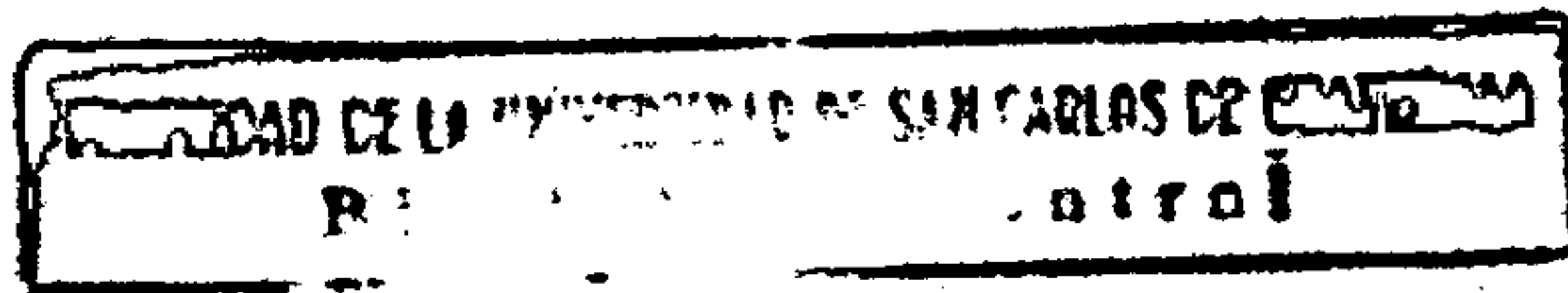
De alguna manera en los incisos anteriores se ha mencionado los resultados esperados al aplicar una evaluación de Necesidades por lo que en este espacio, se describirán los resultados puntuales de la misma.

- a) lo que está funcionando efectivamente.
- b) lo que debiera agregarse.
- c) lo que debiera abandonarse o modificarse en la organización en forma total.
- d) identificar niveles de desempeño actual medidos por test o comparación del actual nivel de desempeño con estándares existentes.
- e) identificar niveles de desempeño requeridos.
- f) determinar vacíos en niveles de desempeño, idealmente de diferentes individuos.
- g) identificar destrezas, conocimientos y actitudes que deben cambiarse.
- h) identificar destrezas, conocimientos y actitudes que deben mantenerse.
- i) identificar las causas de las discrepancias en el desempeño a través de un análisis de los componentes de la conducta.
- j) recomendar métodos para cerrar o disminuir los vacíos y mantener aquellos desempeños que sean actualmente exitosos.

4. ANALISIS DE DISCREPANCIAS

Hasta aquí se ha mencionado los modelos que pueden utilizarse para la evaluación de necesidades y una metodología viable para su ejecución. Sin embargo, también se hace necesario describir el procedimiento para el análisis estadístico, que a criterio de la autora, es el más práctico que se encontró.

El análisis de datos para determinar discrepancias, se puede realizar a través del Coeficiente de Congruencia Simple, propuesto por O. Serafini (1984). Ver fórmula en página No. 36.



Para la interpretación de los datos se utiliza la siguiente tabla:

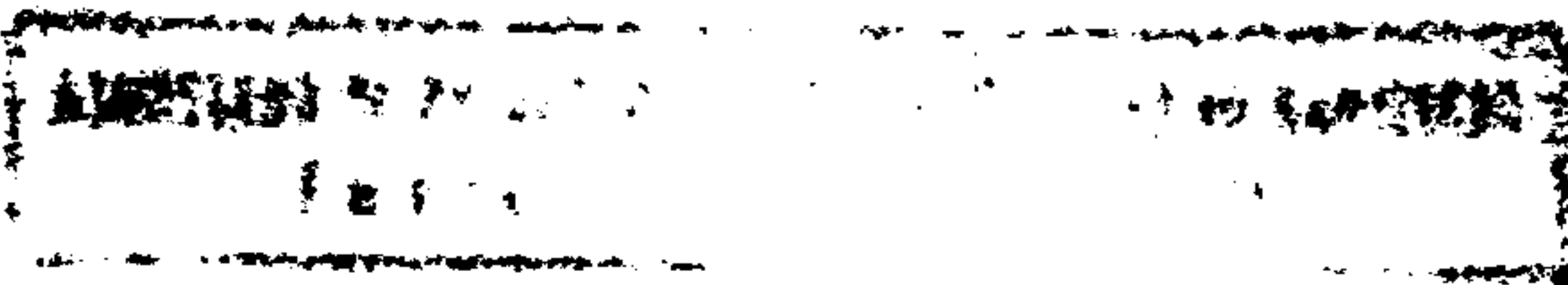
De 0.90 a 1.00	Congruencia Perfecta
De 0.70 a 0.89	Alta Congruencia
De 0.40 a 0.69	Congruencia Moderada
De 0.20 a 0.39	Baja Congruencia
De 0.00 a 0.19	Congruencia Nula

5. PERFILES

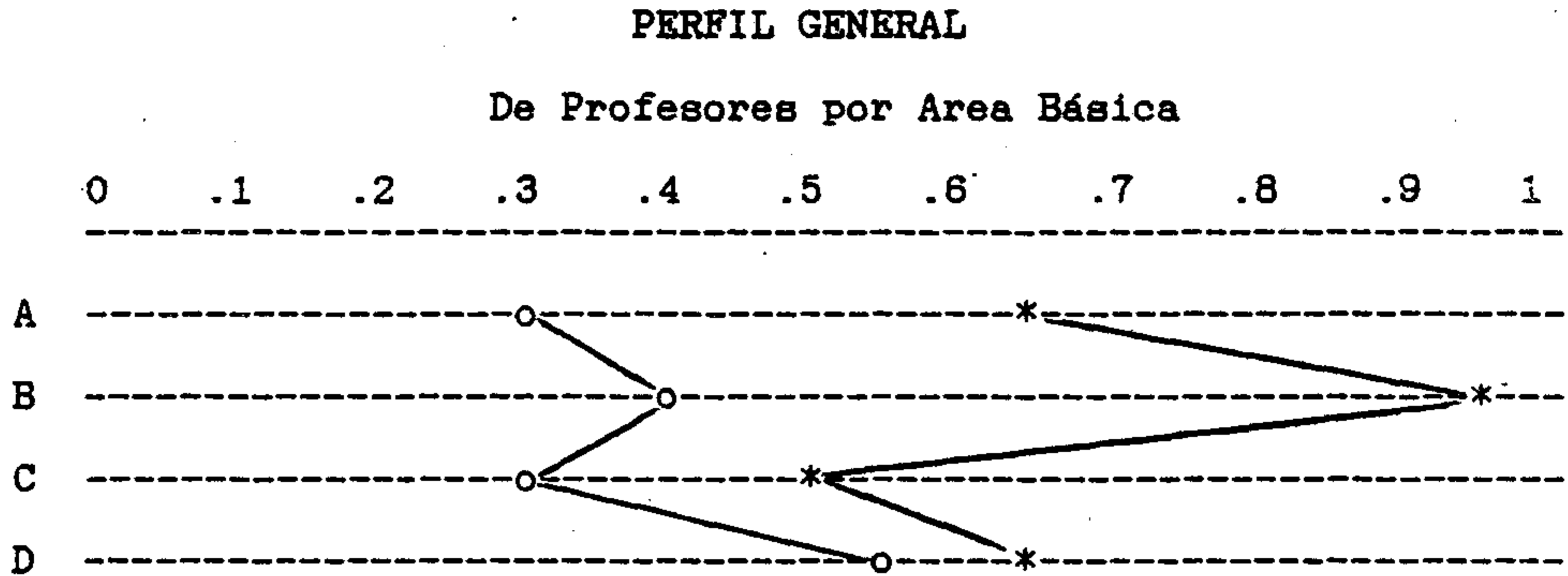
El análisis de discrepancias propuesto por O. Serafini, permite trabajar con perfiles gráficos en los cuales se visualizan las distancias existentes entre lo esperado y lo encontrado de las variables objeto de evaluación, al respecto se tiene que J. J. Chávez (1985) describe los perfiles como:

"Una gráfica en la cual cada variable se representa por una línea con una escala que, por lo general, es la misma para todas las variables representadas. ... El perfil cumple su verdadero propósito cuando se compara con un parámetro (perfil normativo o ideal)... Tanto el parámetro como el perfil obtenido podrán ser representados geoméricamente por puntos en el espacio, entre los cuales se puede medir la distancia o sea: la coincidencia entre lo observado y lo deseable"

Los perfiles elaborados permiten visualizar la "distancia evaluativa" obtenida a través del Coeficiente de Congruencia Simple. A continuación se elabora una gráfica de perfil:



EJEMPLO:



Fuente: Elaboración propia, con base al cuadro 2. 1991

---o-----o--- Perfil del Profesor

---*-----*--- Perfil esperado

6. TIPO DE INFORME PARA LA EVALUACION DE NECESIDADES

Los informes breves y concretos son muy útiles por lo que el diseño de la forma como se reunirán los datos, debe incluir la consideración de qué tipo de informes se desean, qué se hará con ellos y cómo se manejarán los datos para que proporcionen la información necesaria para el diseño de capacitación.

Luego de evaluar las necesidades de capacitación e identificar las discrepancias existentes, se debe decidir cuáles tienen mayor prioridad para ser incluidas en el programa de capacitación. Para la priorización de necesidades, Kaufman (1980) menciona que esta clasificación se puede realizar con base a dos criterios:

- Cuánto cuesta satisfacer la necesidad?
- Cuánto cuesta ignorarla?

En relación a los informes se recomienda que sean concretos y visuales, de tal suerte que el que toma decisiones lo haga con

base a los datos obtenidos en la evaluación. Se recomienda utilizar diferentes representaciones gráficas:

- histogramas
- organigramas
- tablas comparativas
- cuadros de doble entrada
- gráfico de perfiles

III MARCO METODOLOGICO

En este capítulo, se presenta los elementos que orientaron la investigación evaluativa, a través de ¿para qué evaluar?, ¿a quién se aplicó?, ¿qué evaluar?, ¿cómo evaluar? y ¿con qué evaluar?.

1. Objetivos Generales de la Investigación Evaluativa

--Establecer y analizar las necesidades de capacitación sobre el área de Evaluación del Desempeño docente que puedan presentar las Comisiones de Evaluación del Centro Universitario de Occidente y los Centros Regionales.

--Proveer la información a los Organos de Dirección y Comisiones de Evaluación Docente de los Centros Regionales y CUNOC, así como al Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo -IIME-.

2. Población meta de Evaluación

La población meta consta de 60 personas, 30 profesores titulares y 30 estudiantes, miembros de las Comisiones de Evaluación Docente de Centros Regionales y CUNOC.

Los miembros que respondieron la encuesta, tipo cuestionario constituyen el 57% de lo esperado a nivel del sector docente y el 26.66% de lo esperado del sector estudiantil. Ver cuadro 1

CUADRO 1

POBLACION META DE EVALUACION

UNIDAD	PROFESORES		ESTUDIANTES	
	ESPERADO	LOGRADO	ESPERADO	LOGRADO
ESCUINTLA	3	3	3	0
JALAPA	3	2	3	3
CHIQUIMULA	3	0	3	0
PETEN	3	2	3	2
QUETZALTENANGO	3	3	3	2
HUEHUETENANGO	3	2	3	0
COBAN	3	3	3	0
SAN MARCOS	3	2	3	1
CEMA	3	0	3	0
MAZATENANGO	3	0	3	0
TOTALES	30	17	30	8

Fuente: Elaboración propia, con base al número de miembros de las Comisiones de Evaluación. 1991

Según se pudo constatar, entre las razones por las cuales no respondieron la encuesta a nivel estudiantil (26.66%), se debe a que la mayoría de Centros se encuentra en época de cambiar los miembros de sus Comisiones, y a la fecha no han sido electos. Otros miembros estudiantiles se encuentran becados en el extranjero.

A nivel de profesores, no respondieron la encuesta los miembros de la Comisión de Chiquimula, Mazatenango y el CEMA.

3. Metodología de trabajo

La metodología de trabajo que se utilizó es el llamado modelo METODENA, recomendado por ILANUD (Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente) el cual se describe en la página No. 26 de este trabajo.

4. Aspectos Evaluados

Para contrastar lo ideal con lo esperado se elaboró una MATRIZ la cual incluye cuatro áreas básicas relacionadas con la "Elaboración de Instrumentos de evaluación del Desempeño docente".

MATRIZ PONDERACION DE LOS ASPECTOS EVALUADOS

AREA*	FACTORES DE INFORMACION	PONDERACION
A. PLANEAMIENTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION	1. Planificar -objetivos -aspectos a evaluar -tipo instrumento -ponderación	0.64
B. CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO	2. Construir el instrumento. - Planteamiento/Itemes - Número de itemes - Escala descriptiva --lista de cotejo --escala de calificación	0.96
C. APLICACION DEL INSTRUMENTO	3. Aplicar el instrumento - Tiempo/responder - Procedimiento/divulgación - Procedimiento/aplicar	0.48
D. TRATAMIENTO E INTERPRETACION DE RESULTADOS	4. Estadística descriptiva - Coeficiente de correlación - Distribución Normal - Interpretación de resultados	0.64

Estas áreas permiten ubicar los factores que proporcionan información respecto al grado de conocimientos que los Miembros de las Comisiones de Evaluación tengan.

El área de Planeamiento (*) del Instrumento de Evaluación: ésta área permite determinar si se consideran los elementos básicos de planeamiento de una prueba. Los factores de información son: objetivos de la evaluación; variables o aspectos a evaluar en el profesor; selección del tipo de instrumento; ponderación de los aspectos a evaluar.

El área de Construcción (*) del Instrumento: está permite organizar los diferentes elementos que conforman la prueba, determinando también la validez y confiabilidad de la misma. Los factores de información son: planteamiento de ítemes; número de ítemes a incluir; categoría de respuesta (lista de cotejo, escala de calificación); encuestas previas a los involucrados en el proceso de evaluación (estudiantes, docentes, jefes administrativos); determinar la validez y confiabilidad del instrumento.

El área de Aplicación (*) de los Instrumentos de Evaluación: está permite determinar si se ha seguido un procedimiento pedagógico para la aplicación del instrumento. Los factores de información son: el tiempo requerido para responder el instrumento; el momento más oportuno para su aplicación; los procedimientos a seguir para la aplicación; la divulgación y promoción de la Evaluación docente.

El área de Tratamiento (*) e Interpretación de Resultados: está permite determinar si los miembros de las Comisiones cuentan con los conocimientos básicos que les permitan evaluar el desempeño docente, a través del análisis estadístico de los resultados obtenidos en las opiniones recopiladas del sector estudiantil y profesoral. Los factores de información son: estadística descriptiva; coeficiente de correlación; distribución normal; emisión de juicios de valor.

5. Técnicas e Instrumentos para la Evaluación de Necesidades

Para la presente Evaluación de Necesidades, se utilizó la técnica de Encuesta a través de un cuestionario. El instrumento elaborado inicialmente fue sometido a prueba, seleccionando a un grupo de estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria. Luego de ello se re-elaboró, considerando las observaciones hechas al respecto.

Para la validación correspondiente se consultó a miembros de las Comisiones de Evaluación del Campus Central y a un especialista del Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá -INCAP-.

Posteriormente fue enviado a todos los miembros de las Comisiones de Evaluación de CUNOC y Centros Regionales a través de los Coordinadores de las mismas.

El instrumento se estructuró en dos partes, la primera que recopiló los datos generales de los encuestados que permitió la caracterización de la población y la segunda parte, que contiene preguntas cerradas, con escala descriptiva tipo "Likert".

6. Análisis Estadístico

Para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de congruencia, propuesto por O. Serafini, citado por J. J. Chávez (1985).

Se determinó la distancia evaluativa entre los datos encontrados y lo esperado, a través del coeficiente de congruencia simple, que según lo indica Serafini, citado por J. J. Chávez (1985), la congruencia es la "coincidencia entre una situación observada y una situación deseable en algún aspecto relevante".

A cada uno de los indicadores de los FACTORES DE INFORMACION, se le dió la misma ponderación, para aplicar el Coeficiente de Congruencia simple (C) según la siguiente fórmula:

$$C = 1 - \frac{Don}{D_{max}}$$

$$Don = \left[(x_{oi} - x_{ni})^2 \right]^{1/2}$$

Distancia entre el objeto evaluado y el criterio

Donde: x_{oi} = valor atribuido al objeto en la variable (i)

x_{ni} = valor normativo para la variable (i)

$$D_{max} = \left[(x_{mini} - x_{ni})^2 \right]^{1/2}$$

Distancia máxima permitida por la escala

Donde: x_{mini} = valor mínimo de la escala para la variable (i)

x_{ni} = valor normativo para la variable (i)

Con base a los resultados de la aplicación de la fórmula anterior, se procedió a elaborar el PERFIL ENCONTRADO, con el propósito de compararlo con el PERFIL ESPERADO respecto a la función en estudio en las Comisiones de Evaluación Docente.

Esto permitió determinar las áreas en las cuales las Comisiones de Evaluación Docente, evaluadas, necesitan apoyo para poder elaborar los instrumentos que midan el desempeño docente.

IV PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Con base al marco metodológico y al análisis e interpretación de la información recopilada, se presentan las áreas relacionadas con la Evaluación del Desempeño Docente, en las cuales los docentes y estudiantes encuestados necesitan recibir capacitación.

1. AREAS DE CAPACITACION

1.1. Para los Profesores:

Con base al análisis de Coeficiente de Congruencia Simple (ver páginas No. 27 y 35) se determinaron las siguientes áreas de capacitación para los profesores que respondieron las boletas de encuesta. Se presentan priorizadas de acuerdo a la discrepancia detectada.

PRIORIDAD UNO

B. Construcción del Instrumento de Evaluación

1. Planteamiento de ítemes
2. No. de ítemes a incluir en un instrumento
3. Escalas descriptivas
 - 3.1 lista de cotejo
 - 3.2 escala de calificación
4. Fuentes de información
5. Propósito de la Evaluación
6. Pilotaje de los instrumentos
7. Condiciones de un instrumento
 - 7.1 Objetividad
 - 7.2 Validez
 - 7.3 Confiabilidad

PRIORIDAD DOS

A. Planeamiento del Instrumento de Evaluación

1. Elaboración de objetivos
2. Aspectos a evaluar o variables

3. Tipos de instrumento a utilizar
4. Ponderación de los instrumentos

PRIORIDAD TRES

C. Aplicación de Instrumentos de Evaluación

1. Tiempo requerido para la aplicación del instrumento
2. Divulgación y promoción de la Evaluación del Profesor Universitario. Sensibilización del sector estudiantil.
3. Procedimientos para la aplicación del Instrumento de Evaluación del Profesor Universitario.

Las prioridades señaladas anteriormente se hacen con base a la distancia evaluativa o discrepancia encontrada, siendo la mayor en el área de Construcción del Instrumento. Se considera que ésta presenta mayor dificultad, por cuanto los profesores, no tienen la experiencia de elaborar instrumentos para evaluar el desempeño tanto de sí mismos como de sus compañeros.

El área de Planeamiento presenta una discrepancia menor, se considera que de alguna manera la experiencia de Planificar sus instrumentos para evaluar el aprendizaje de los alumnos, les permite tener los conocimientos generales de lo que implica ésta área.

El área de Aplicación del Instrumento, si bien es cierto está relacionada con actividades logísticas, implican ciertos tecnicismos básicos que coadyuvan a buscar el momento oportuno de las evaluaciones docentes.

El área de Estadística no fue incluida como prioridad de Capacitación, dada que la discrepancia es insignificante.

1.2. Para los estudiantes:

Con base al análisis de Coeficiente de Congruencia Simple (ver páginas No. 27 y 35) se determinaron las siguientes áreas de

capacitación para los estudiantes que respondieron las boletas de encuesta. Se presentan priorizadas de acuerdo a las discrepancias detectadas.

El sector estudiantil necesita ser capacitado en los mismos contenidos enunciados para los profesores, pero además se deberá agregar el área de Estadística.

PRIORIDAD UNO	-Planeamiento del Instrumento
PRIORIDAD DOS	-Construcción del Instrumento
PRIORIDAD TRES	-Aplicación del Instrumento
PRIORIDAD CUATRO	-Estadística con el siguiente contenido:

Tratamiento e Interpretación de Resultados

1. Calificación de los instrumentos de Evaluación
2. Estadística descriptiva
3. Coeficiente de correlación
4. Distribución Normal
5. Interpretación de resultados.

2. ANALISIS DE LOS ASPECTOS EVALUADOS

Con el propósito de explicar lo enunciado anteriormente se hará una síntesis del tratamiento estadístico aplicado, en los cuales se utilizó el Análisis de Coeficiente de Congruencia Simple, que posteriormente permitió la elaboración de perfiles gráficos.

2.1 Coeficiente de Congruencia Simple y Perfiles

Con base al Reglamento de Evaluación y Promoción, capítulo II y artículo 5, se elaboró la MATRIZ de funciones Esperadas por AREA BASICA, en los Miembros de las Comisiones de Evaluación Docente, considerando los factores y la ponderación de cada área básica.

Los resultados obtenidos entre las PONDERACIONES esperadas y las ponderaciones encontradas a nivel de profesores y de estudiantes:

se presentan en el cuadro 2 y 3 en forma GENERAL

CUADRO 2

MARGEN DE DISCREPANCIA GENERAL
Ponderación para Profesores por Area Básica

AREA BASICA	PONDERACION ESPERADA	PONDERACION ENCONTRADA	MARGEN DE DISCREPANCIA
A. PLANEAMIENTO DEL INSTRUMENTO	0.64	0.30	0.34
B. CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO	0.96	0.40	0.56
C. APLICACION DEL INSTRUMENTO	0.48	0.30	0.18
D. TRATAMIENTO E INTERPRETACION DE RESULTADOS	0.64	0.54	0.10

Fuente: Elaboración propia, con base al análisis de Coeficiente de Congruencia Simple. 1991

Como puede observarse, la mayor discrepancia se encuentra a nivel de CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO, lo cual puede explicar el por qué a la fecha (septiembre de 1991) ninguna de las Comisiones de Evaluación encuestadas ha elaborado los instrumentos para evaluar a sus docentes.

El área de Planeamiento del Instrumento de Evaluación también presenta una discrepancia media, lo cual reafirma lo dicho anteriormente.

En el siguiente cuadro se presenta las ponderaciones obtenidas por el grupo de estudiantes encuestados.

CUADRO 3

MARGEN DE DISCREPANCIA GENERAL
Ponderación para Estudiantes por Area Básica

AREA BASICA	PONDERACION ESPERADA	PONDERACION ENCONTRADA	MARGEN DE DISCREPANCIA
A. PLANEAMIENTO DEL INSTRUMENTO	0.64	0.21	0.43
B. CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO	0.96	0.34	0.62
C. APLICACION DEL INSTRUMENTO	0.48	0.25	0.23
D. TRATAMIENTO E INTERPRETACION DE RESULTADOS	0.64	0.41	0.23

Fuente: Elaboración propia, con base al análisis de Coeficiente de Congruencia. 1991

El margen de discrepancia presentado por el sector estudiantil es alto en todas las áreas evaluadas, sin embargo la mayor discrepancia se encuentra a nivel de CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO, lo cual puede explicar el por qué a la fecha (septiembre de 1991) ninguna de las Comisiones de Evaluación encuestadas ha elaborado los instrumentos para evaluar a sus docentes.

Para visualizar mejor los resultados del cuadro 2 se elabora el siguiente Perfil Gráfico, en el cual se presenta el Perfil del Profesor.

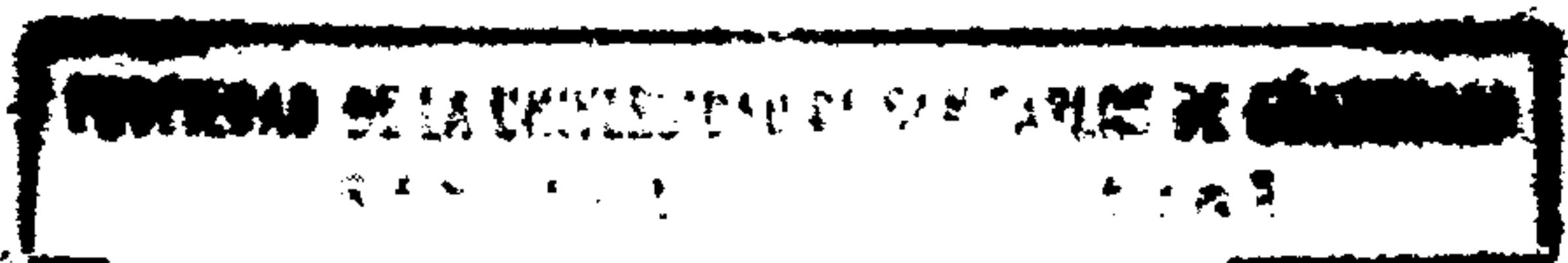
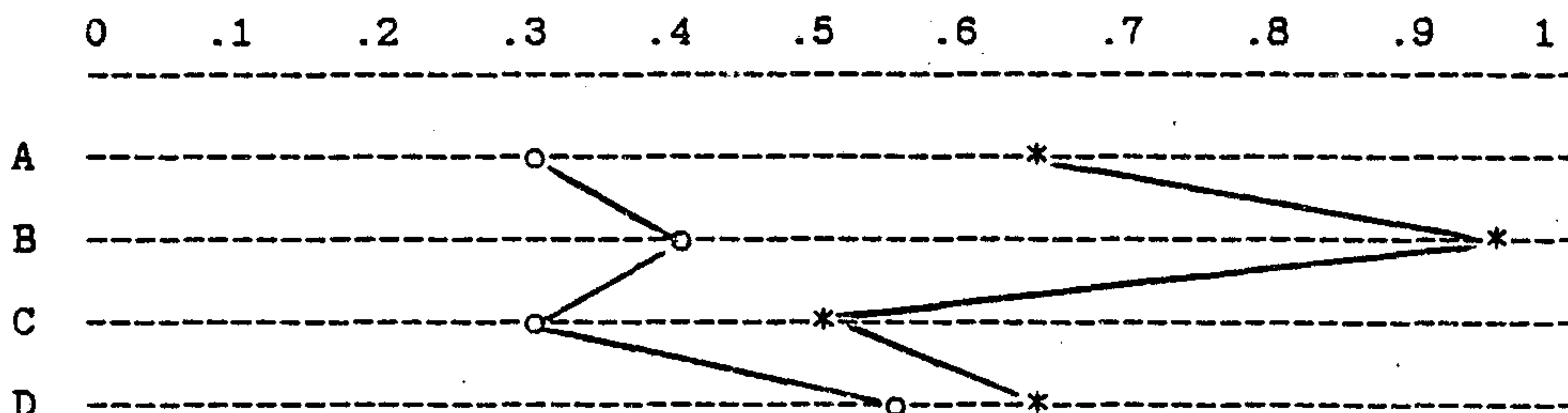


GRAFICO 1
 PERFIL GENERAL
 De Profesores por Area Básica



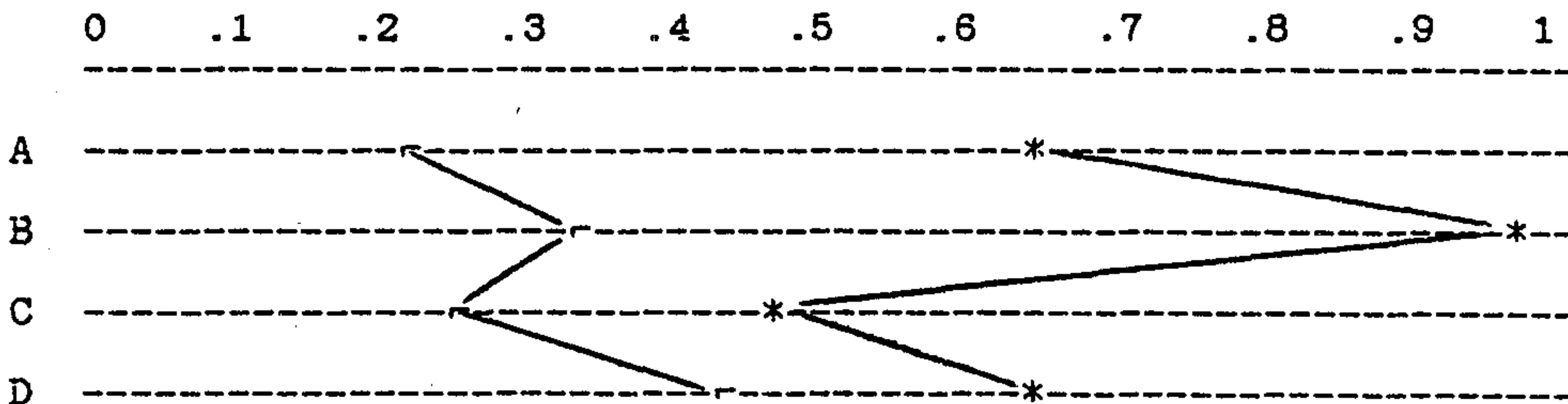
Fuente: Elaboración propia, con base al cuadro 2. 1991

---o---o--- Perfil del Profesor

---*---*--- Perfil esperado

Para visualizar mejor los resultados del cuadro 3 se elabora el siguiente Perfil Gráfico, en el cual se presenta el Perfil del estudiante.

GRAFICO 2
 PERFIL GENERAL
 Del Estudiante por Area Básica



Fuente: Elaboración propia, con base al cuadro 3. 1991

---o---o--- Perfil del estudiante

---*---*--- Perfil esperado

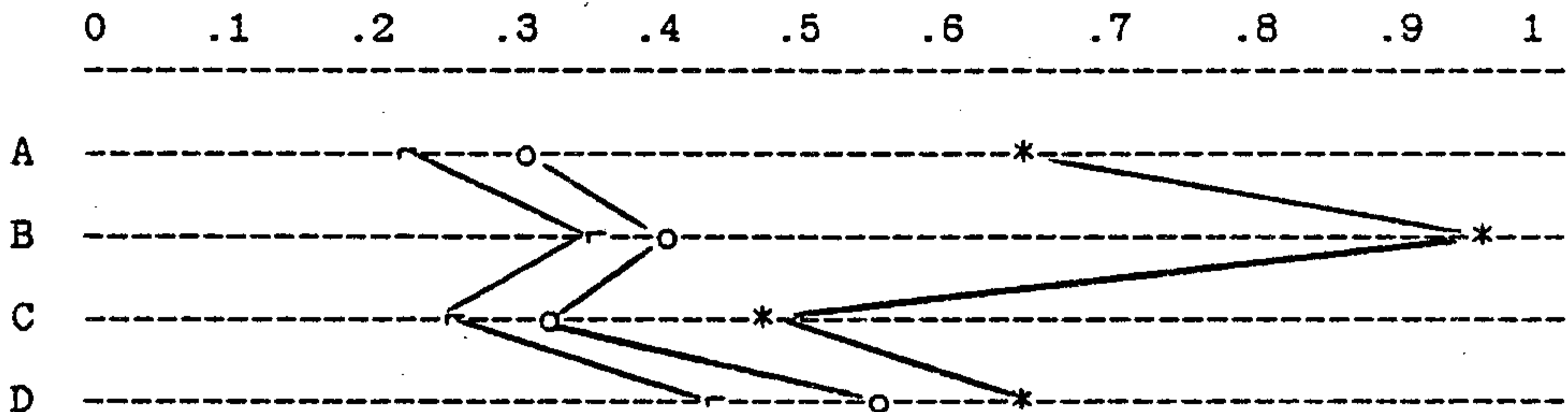
NOTA:

Los números en la parte superior representan la escala que se

utiliza en la elaboración de Perfiles de 0 a 1. Las literales al lado izquierdo representan cada una de las Areas Básicas evaluadas en el presente trabajo. Ver página No. 33

GRAFICO 3

PERFIL GENERAL
Del Profesor y del Estudiante por Area Básica



Fuente: Elaboración propia, con base al cuadro 3. 1991

- o--o-- Perfil del profesor
- r--r-- Perfil del estudiante
- *---*--- Perfil esperado

Este gráfico permite visualizar que el Perfil del profesor se acerca más al Perfil esperado que el Perfil Estudiantil.

2.2 Interpretación de los Perfiles obtenidos por Area Básica

La interpretación de las ponderaciones obtenidas y de los perfiles graficados se hace con base a la tabla propuesta por O. Serafini (1984). Ver página No. 28

CUADRO 4

INTERPRETACION DEL PERFIL DEL PROFESOR
POR AREA BASICA

AREA	PONDERACION	INTERPRETACION
Planeamiento del Instrumento	0.30	BAJA CONGRUENCIA
Construcción del instrumento	0.40	MODERADA CONGRUENCIA
Aplicación del instrumento	0.30	BAJA CONGRUENCIA
Tratamiento e Interpretación de resultados	0.54	MODERADA CONGRUENCIA

Fuente: Elaboración propia, con base a los datos obtenidos e interpretación de la Tabla de O. Serafini. 1991

Las áreas de Planeamiento y Aplicación presentan "baja" congruencia", el área de Construcción del Instrumento está justo en el límite inferior de la escala "moderada" congruencia; por lo que deben ser consideradas para fines de capacitación en el grupo de profesores que respondieron la encuesta.

El área de Tratamiento e interpretación de resultados es la más alta en ponderación, de los cuadros encontrados, por lo que se infiere que los profesores de la Comisión de Evaluación Docente manejan mejor el área de estadística.

CUADRO 5

INTERPRETACION DEL PERFIL DEL ESTUDIANTE
POR AREA BASICA

AREA	PONDERACION	INTERPRETACION
Planeamiento del instrumento	0.21	BAJA CONGRUENCIA
Construcción del instrumento	0.34	BAJA CONGRUENCIA
Aplicación del instrumento	0.25	BAJA CONGRUENCIA
Tratamiento e Interpretación de resultados	0.41	MODERADA CONGRUENCIA

Fuente: Elaboración propia, con base a los datos obtenidos y la tabla de O. Serafini. 1991

Las 4 áreas evaluadas debido a que presentan "moderada y baja congruencia" deben ser consideradas para fines de capacitación en el grupo de estudiantes que respondieron la encuesta.

3. Interés por la capacitación

Considerando la posibilidad de Capacitación para los miembros de las Comisiones de Evaluación Docente, se incluyeron en la encuesta las siguientes preguntas.

3.1 Participar en cursos

En relación a la pregunta incluida en la encuesta sobre;
¿participaría en cursos de Medición y Evaluación del Desempeño Docente? los resultados son los siguientes:

CUADRO 6

PARTICIPACION EN CURSOS DE CAPACITACION

	SECTOR DOCENTE	SECTOR ESTUDIANTIL
SI PARTICIPARIA	88%	100%
NO PARTICIPARIA	6%	0%
NO RESPONDIO	6%	0%

Fuente: Elaboración propia, con base en las Boletas de Encuesta. 1991.

El mayor porcentaje de miembros de las Comisiones de Evaluación Docente, manifestaron su disposición a participar en cursos de Capacitación sobre el área de Evaluación.

En relación al porcentaje (6%) de profesores que aparece como "no repondio", en la siguiente pregunta de la encuesta, manifestaron interés por la capacitación presencial".

3.2 Modalidad de Capacitación

En relación a la pregunta incluida en la encuesta sobre; la modalidad educativa en la cual participarían para efecto de capacitación, los resultados son los siguientes:

CUADRO 7

MODALIDAD DE CAPACITACION

	SECTOR DOCENTE	SECTOR ESTUDIANTIL
A DISTANCIA	12%	14%
PRESENCIAL	71%	86%
NO REpondio	17%	0%

Fuente: Elaboración propia, con base a la Boleta de Encuesta. 1991

El mayor porcentaje de miembros de las Comisiones de Evaluación Docente, prefieren que sean presenciales.

Además de lo anterior, algunos miembros agregaron por iniciativa de ellos: ". . . que la capacitación sea en su Centro Regional".

4. HALLAZGOS RELACIONADOS CON LA CARACTERIZACION DE LA POBLACION ENCUESTADA

4.1. Caracterización de la población evaluada

Se considera importante describir la población evaluada, por cuanto de alguna manera puede ayudar a explicar los resultados obtenidos en el área de Evaluación del Desempeño Docente.

4.1.1 Profesores titulares

4.1.1.1 Estudios de Grado

En el aspecto de estudios realizados se encontró que del total de profesores que respondieron la encuesta el 41% son Ingenieros Agrónomos, el 12% son Veterinarios, 12% son Psicólogos, 5% son Pedagogos, 5% son Ingenieros, 5% son Zootecnistas, 5% son Abogados, 5% son Economistas y 5% son Médicos.

4.1.1.2 Estudios de Post-grado

El 23% tienen una Maestría; dos profesores en Administración Empresarial, uno en Sistema de Producción Bovino y uno en Docencia Universitaria.

De los miembros de las Comisiones de Evaluación Docente encuestados, solamente uno ha estudiado el área relacionado con Educación, que implica a su vez conocimientos sobre la

elaboración de instrumentos, escalas descriptivas, ponderaciones, entre otros, pero específicamente en el Area de Evaluación de Aprendizaje Estudiantil.

Lo anterior, puede contribuir a explicar la distancia evaluativa encontrada entre el Perfil Esperado y el Perfil Encontrado entre las áreas de Planeamiento, Contrucción y Aplicación de instrumentos de Evaluación.

El alto porcentaje de Ingenieros Agrónomos encuestados miembros de las Comisiones de Evaluación Docente manifestaron tener conocimientos fundamentales sobre Estadística, lo que explica la corta distancia evaluativa que existe entre el perfil esperado y el encontrado en el área básica de ESTADISTICA.

4.1.2 Experiencia Laboral

En este aspecto se encontró que el 76% de los profesores encuestados tiene más de seis años de experiencia docente lo cual, a criterio de la autora, les permite contar con elementos sobre los aspectos a evaluar en el profesor universitario.

4.2 Estudiantes

4.2.1 Estudios Realizados

En este aspecto, se encontró que el 62% tiene estudios a nivel de pre-grado (técnicos).

El hecho de contar con un pre-grado, implica haber estado mínimo tres años en la Unidad Académica, lo cual le permite al estudiante de alguna manera tener elementos sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desde el punto de vista estudiantil, ya que no presentan experiencia en docencia.

V CONCLUSIONES

1. De los resultados en general

1.1 Los resultados obtenidos en la elaboración del perfil del profesor y del estudiante ha demostrado que existen distancias evaluativas significativas lo que amerita la atención por parte del Organo de Dirección de cada Unidad Académica, así como del Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo -IIME-, los cuales deben elaborar planes de Capacitación con el propósito de contribuir con los miembros de las Comisiones de Evaluación Docente para que realicen de una manera eficiente y eficaz las funciones de esta Comisión.

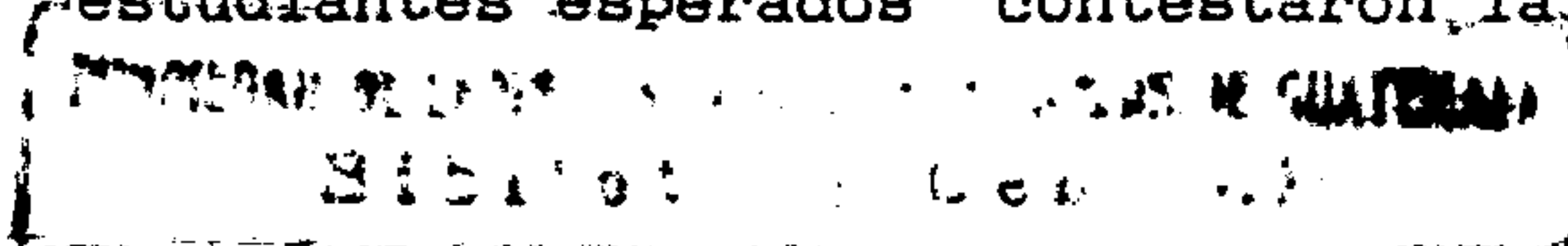
1.2 Así mismo dicha distancia entre el perfil Esperado y el Encontrado, amerita la atención por parte del sector estudiantil y profesores titulares en el momento que proponen y eligen a los miembros que conforman las comisiones de evaluación docente.

2. Resultados de los Profesores

Los profesores que conforman las Comisiones de Evaluación Docente evaluados, presentan Necesidades de Capacitación en el área de Planeamiento, Construcción y aplicación de Instrumentos, no así en el área de Estadística cuya distancia evaluativa no es significativa.

3. Resultados de los Estudiantes

Los estudiantes que conforman las Comisiones de Evaluación Docente evaluados, presentan Necesidades de Capacitación en las cuatro áreas evaluadas, sin embargo se debe tener presente que unicamente el 26% de los estudiantes esperados contestaron la



boleta de encuesta.

4. De la Modalidad de Capacitación

Tanto a nivel docente como estudiantil, manifiestan preferir la Modalidad de Capacitación Presencial, preferentemente desarrollado en el Centro Regional donde laboran.

VI RECOMENDACIONES

1. Considerando que una Evaluación de Necesidades debe estar en constante proceso, se recomienda a los Organos de Dirección de las diferentes Unidades Académicas, que a todos aquellos profesores o estudiantes que resulten electos para conformar la Comisión de Evaluación Docente, se les aplique un instrumento de Evaluación de Necesidades de Capacitación con el propósito de capacitarlos antes que inicien sus funciones.

2. Se recomienda a los distintos Organos de Dirección de Centros Regionales y Centro Universitario de Occidente -CUNOC-; y al Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo -IIME- el siguiente contenido para conformar un Plan de Capacitación dirigido a los miembros de las Comisiones de Evaluación Docente de los Centros Universitarios evaluados.

2.1 Para los Profesores:

A pesar que los docentes presentan más necesidad de capacitación en el área de Construcción de Instrumentos, se recomienda por cuestiones didácticas iniciar con Planeamiento del Instrumento de Evaluación.

A. Planeamiento del Instrumento de Evaluación

1. Elaboración de objetivos
2. Aspectos a evaluar o variables
3. Tipos de Instrumento a utilizar
4. Ponderación de los instrumentos

B. Construcción del Instrumento de Evaluación

1. Planteamiento de ítemes
2. No. de ítemes a incluir en un instrumento
3. Escalas descriptivas
 - 3.1 lista de cotejo
 - 3.2 escala de calificación
4. Fuentes de información

5. Propósito de la Evaluación
6. Pilotaje de los instrumentos
7. Condiciones de un instrumento
 - 7.1 Objetividad
 - 7.2 Validez
 - 7.3 Confiabilidad

C. Aplicación de Instrumentos de Evaluación

1. Tiempo requerido para la aplicación del instrumento
2. Divulgación y promoción de la Evaluación del Profesor Universitario. Sensibilización del sector estudiantil.
3. Procedimientos para la aplicación del Instrumento de Evaluación del Profesor Universitario.

2.2 Para los estudiantes:

Para el sector estudiantil se recomiendan los contenidos siguientes:

A. Planeamiento del Instrumento de Evaluación

1. Elaboración de objetivos
2. Aspectos a evaluar o variables
3. Tipos de instrumentos a utilizar
4. Ponderación de los instrumentos

B. Construcción del Instrumento de Evaluación

1. Planteamiento de ítemes
2. No. de ítemes a incluir en un instrumento
3. Escalas descriptivas
 - 3.1 lista de cotejo
 - 3.2 escala de calificación
4. Fuentes de información
5. Propósito de la Evaluación
6. Pilotaje de los instrumentos
7. Condiciones de un instrumento
 - 7.1 Objetividad
 - 7.2 Validez
 - 7.3 Confiabilidad

C. Aplicación de Instrumentos de Evaluación

1. Tiempo requerido para la aplicación del instrumento
2. Divulgación y promoción de la Evaluación del Profesor Universitario. Sensibilización del sector estudiantil.
3. Procedimientos para la aplicación del Instrumento de Evaluación del Profesor Universitario.

D. Tratamiento e interpretación de resultados

1. Calificación de los instrumentos de Evaluación
2. Estadística descriptiva
3. Coeficiente de correlación
4. Distribución Normal
5. Interpretación de resultados.

3. Se recomienda a los Organos de Dirección de Centros Regionales y CUNOC que los cursos de capacitación para los miembros de las Comisiones de Evaluación Docente, sean planificados a través de la modalidad PRESENCIAL y desarrollados en el mismo Centro.

4. Se recomienda para futuras Evaluaciones de Necesidades de Capacitación, la orientación de los modelos de Alkin, Provus y Stufflebeam; metodología evaluativa propuesta por ILANUD llamada METODENA y el análisis estadístico de Coeficiente de Congruencia Simple, utilizado en esta investigación.

5. Se recomienda utilizar el instrumento que se presenta en el anexo de este trabajo, dejando a la consideración del usuario realizar los cambios que considere pertinentes.

VII BIBLIOGRAFIA

1. Alkin, M.
1983
Evaluación del proceso de la Carrera de licenciatura en Educación de la Universidad del Valle de Guatemala. Guatemala
2. Bowes, Gregory.
1896
Proceso de Evaluación de la Maestría en Docencia Universitaria en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Depto de Administración Educativa. U. de New México. Albuquerque, New México. U.S.A.
3. Carreño, Fernando
1986
Enfoques y principios teóricos de la evaluación. Cursos básicos para la formación de profesores. Area: 5 sistematización de la Enseñanza. Octava Impresión. Editorial Trillas. México
4. Chávez, Juan José
1985
Propuesta Metodológica para la Evaluación del Profesor y del Curso en el Nivel Superior. Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo. USAC. Guatemala.
5. Facey, Jonh
1991
Evaluación de Necesidades Educativas. Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo. USAC. Guatemala.
6. ICAP
1984
Modelo de Sistema de capacitación. Curso regional para instructores en el área de proyectos. Instituto Centroamericano de Administración Pública. San José de Costa Rica
7. ILANUD
1989
Detección de necesidades y elaboración del Plan anual de capacitación. Tercer Taller regional. Instituto Latinoamericano de naciones unidas para la prevención del delito y tratamiento del delincuente. San José, Costa Rica
8. Kaufman, Roger A.
1980
Planificación de Sistemas educativos. Ideas Básicas concretas. Traducción: Agustín Contin. Septima Reimpresión. Editorial Trillas. México

9. Lafourcade, Pedro
1974
Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior. Editorial Kapelusz. Buenos Aires
10. Martínez, Juan Alberto
1989
Sistematización del Proceso enseñanza - aprendizaje en la Educación Superior. Tesis, Maestría en Docencia Universitaria. Facultad de Humanidades. USAC
11. Popham, James
1981
Conceptos Contemporaneos sobre la Evaluación Educativa. Extraído de Educational/Evaluation, Programa de Maestría en Admo. y Supervisión educativas. Universidad de New México. U.S.A.
12. Rodriguez, Alvaro
1978
Fundamento y Estructura de la Evaluación educativa. Ediciones Anaya. España
13. Scott, Patrick.
1988
Introducción a la investigación y evaluación educativa. Instituto de Investigación Mejoramiento Educativo. USAC. Guatemala
14. Serafini, Oscar
1985
Modelo de Evaluación basado en la Teoría de Facetas. Tomado de "El Sistema de Evaluación para el PREDE". Universidad del Valle de Guatemala. Guatemala
15. Stake, Robert
1983
La imagen de la Evaluación educacional. Seminario: Conceptos modernos de evaluación de proyectos. Un enfoque estructurado. Dr. Oscar Serafini. DIGI, IIME -USAC-, U. DEL VALLE, O.E.A. Guatemala
16. Stufflebeam, Daniel.
1985
Tipos de evaluación y un Modelo de Evaluación total. Recopilado por Roberto Rodríguez. Centro Multinacional de Investigación Educativa -CEMIE-MEP-OEA. Universidad del Valle de Guatemala. Guatemala.

17. USAC
1989
Estatuto de la Carrera Universitaria,
Parte Académica. Consejo Superior
Universitario. Universidad de San Carlos
de Guatemala. Guatemala
18. USAC
1991
Políticas Generales de la Universidad de
San Carlos de Guatemala. Consejo Superior
Universitario. Guatemala
19. USAC
1986
Revista Investigación y Educación. No. 3
Instituto de Investigaciones y
Mejoramiento Educativo. Guatemala
20. Villagrán, Ernesto
y otros.
1990
Análisis de la Fundamentación del
Programa de Maestría en Docencia
Universitaria. Seminario Maestría en
Docencia Universitaria. Facultad de
Humanidades. USAC. Guatemala

ANEXOS

Instrumentos de Encuesta

FORMA -A- de Profesores

FORMA -B- de Estudiantes



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

BOLETA DE ENCUESTA
1er. SEMESTRE 1991

I PARTE

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la casilla correspondiente al nivel académico y experiencia que posea.

1. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

1.1 Licenciatura	<input type="checkbox"/>	Especifique _____
1.2 Maestría	<input type="checkbox"/>	Especifique _____
1.3 Doctorado	<input type="checkbox"/>	Especifique _____
1.4 Otro	<input type="checkbox"/>	Especifique _____

2. EXPERIENCIA DOCENTE

2.1 A nivel Universitario	
1 - 3 años	<input type="checkbox"/>
3 - 6 años	<input type="checkbox"/>
6 años en adelante	<input type="checkbox"/>
2.2 A nivel Diversificado	
1 - 3 años	<input type="checkbox"/>
3 - 6 años	<input type="checkbox"/>
6 años en adelante	<input type="checkbox"/>
2.3 A nivel Primario	
1 - 3 años	<input type="checkbox"/>
3 - 6 años	<input type="checkbox"/>
6 años en adelante	<input type="checkbox"/>

II PARTE

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de preguntas para las cuales se le solicita marcar con una "X" la opción de la escala que se acerca a su nivel de experiencia en el área "Elaboración de Instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente".

A. Planeamiento del Instrumento de Evaluación

	Todas las veces	Con frecuencia	Eventualmente	Nunca
1. ¿En el momento de planificar el instrumento de evaluación del profesor universitario ha tenido dificultades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué tipo de dificultades ha tenido?				
1.1 ¿Al determinar los objetivos relacionados con la evaluación del desempeño docente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 ¿Al determinar los aspectos o variables a evaluar en el profesor universitario, en base a lo establecido en el Estatuto de la Carrera Docente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 ¿En la selección del instrumento o prueba que se utilizará para evaluar las funciones del profesor que realiza.....				
1.3.1 ¿Docencia directa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.2 ¿Investigación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.3 ¿Dirección Administrativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.4 ¿Funciones de Servicio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Todas las veces Con frecuencia Eventualmente Nunca

1.4 ¿Al determinar qué puntaje le dará a cada aspecto a evaluar?

B. Construcción del Instrumento de Evaluación

2. ¿Ha tenido dificultades para construir el instrumento que va a utilizar para evaluar el desempeño docente?

Si su respuesta es TODAS ¿Qué tipo de dificultades ha tenido?

2.1 ¿Al determinar la forma de plantear el ítem o afirmaciones sobre el desempeño docente?

2.2 ¿Al determinar el número de ítems o afirmaciones a incluir en el instrumento de evaluación?

2.3 Al establecer la categoría de respuesta, en el instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, ha pensado en usar:

2.3.1 ¿La categoría de dos alternativas (lista de cotejo)?

2.3.2 ¿La categoría que contenga más de dos alternativas (escala de calificación)?

2.4 ¿Para construir el Instrumento, ha tomado en cuenta la opinión estudiantil?

Todas las veces Con frecuencia Eventualmente Nunca

2.5. ¿Antes de construir el instrumento de evaluación, ha tomado en cuenta la opinión del Director o Jefe Inmediato, respecto a lo que podría evaluar en los profesores?

2.6 ¿Antes de construir el instrumento de evaluación, ha tomado en cuenta la opinión del profesor, respecto a lo que podría en él ser evaluado?

2.7 ¿Ha determinado si un instrumento responde a los propósitos para los cuales fue construido?

Si su respuesta es con frecuencia, ¿cómo lo ha hecho?

2.8 ¿En el momento de tener preparado el instrumento de evaluación del desempeño docente, lo aplicaría inmediatamente?

SI NO

Si su respuesta es NO, a que procedimiento recurriría antes de aplicarlo?

Todas las veces Con frecuencia Eventualmente Nunca

2.8.1 ¿Verificaría si el instrumento mide realmente lo establecido en el Estatuto de la Carrera Universitaria?

	Todas las veces	Con fre cuencia	Eventual mente	Nunca
--	--------------------	--------------------	-------------------	-------

2.8.2 ¿Verificaría si el instrumento es -- consistente en -- sus resultados?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

C. Aplicación del Instrumento de Evaluación

3. ¿Ha tenido dificultades para decidir cuándo aplicará sus instrumentos de evaluación?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3.1 ¿Ha tenido dificultad para establecer el tiempo requerido para responder el instrumento?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3.2 ¿Ha pensado en divulgar y publicar los procedimientos a seguir para la evaluación del desempeño docente?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

¿Por qué? _____

3.3 ¿Ha pensado en el procedimiento a seguir para aplicar los instrumentos en los diferentes cursos que se sirven en su Centro?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

¿Por qué? _____

D. Tratamiento e interpretación de resultados

4. ¿Sabe aplicar la estadística descriptiva? SI NO

4.1 ¿Sabe aplicar el coeficiente de correlación? SI NO

4.2 ¿Sabe aplicar la distribución normal para ubicar al docente, respecto a su grupo? SI NO

4.3 ¿Sabe cómo interpretar la información recolectada en las pruebas?

SI

NO

E. Si en caso fuera necesario, participaría en un curso de capacitación sobre Medición y Evaluación del Desempeño Docente?

SI NO

F. Para el desarrollo de la capacitación, usted preferiría utilizar la modalidad de:

EVALUACION A DISTANCIA EDUCACION PRESENCIAL

G. Utilice este espacio para indicar los términos utilizados en esta Encuesta que no sean comprensibles para usted.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

BOLETA DE ENCUESTA
1er. SEMESTRE 1991

I PARTE

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la casilla correspondiente a sus datos personales.

1. ESTUDIOS REALIZADOS

1.1 Diversificado		
Magisterio	<input type="checkbox"/>	
Bachillerato	<input type="checkbox"/>	
CC.Comerciales	<input type="checkbox"/>	
1.2 Carrera Intermedia (Universitaria)		
Técnica	<input type="checkbox"/>	Especifique _____
Profesorado	<input type="checkbox"/>	Especifique _____

2. EXPERIENCIA DOCENTE

2.1 A nivel Primario	
1 - 3 años	<input type="checkbox"/>
3 - 6 años	<input type="checkbox"/>
Más de 6 años	<input type="checkbox"/>
2.2 A nivel Diversificado	
1 - 3 años	<input type="checkbox"/>
3 - 6 años	<input type="checkbox"/>
Más de 6 años	<input type="checkbox"/>
2.3 A nivel Universitario	
1 - 3 años	<input type="checkbox"/>
3 - 6 años	<input type="checkbox"/>
Más de 6 años	<input type="checkbox"/>

II PARTE

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de preguntas para las cuales se le solicita marcar con una "X" la opción de la escala que se acerca a su nivel de experiencia en el área "Elaboración de Instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente".

A. Planeamiento del Instrumento de Evaluación

	Todas las veces	Con frecuencia	Eventualmente	Nunca
1. ¿En el momento de planificar el instrumento de evaluación del profesor universitario ha tenido dificultades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué tipo de dificultades ha tenido?				
1.1 ¿Al determinar los objetivos relacionados con la evaluación del desempeño docente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 ¿Al determinar los aspectos o variables a evaluar en el profesor universitario, en base a lo establecido en el Estatuto de la Carrera Docente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 ¿En la selección del instrumento o prueba que se utilizará para evaluar las funciones del profesor que realiza.....				
1.3.1 ¿Docencia directa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.2 ¿Investigación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.3 ¿Dirección Administrativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.4 ¿Funciones de Servicio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Todas las veces	Con frecuencia	Eventualmente	Nunca
1.4 ¿Al determinar qué puntaje le dará a cada aspecto a evaluar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Construcción del Instrumento de Evaluación

2. ¿Ha tenido dificultades para construir el instrumento que va a utilizar para evaluar el desempeño docente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Si su respuesta es TODAS
¿Qué tipo de dificultades ha tenido?

2.1 ¿Al determinar la forma de plantear el ítem o afirmaciones sobre el desempeño docente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2.2 ¿Al determinar el número de ítems o afirmaciones a incluir en el instrumento de evaluación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2.3 Al establecer la categoría de respuesta, en el instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, ha pensado en usar:

2.3.1 ¿La categoría de dos alternativas (lista de cotejo)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2.3.2 ¿La categoría que contenga más de dos alternativas (escala de calificación)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2.4 ¿Para construir el Instrumento, ha tomado en cuenta la opinión estudiantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Todas las veces Con frecuencia Eventualmente Nunca

2.5 ¿Antes de construir el instrumento de evaluación, ha tomado en cuenta la opinión del Director o Jefe Inmediato, respecto a lo que podría evaluar en los profesores?

2.6 ¿Antes de construir el instrumento de evaluación, ha tomado en cuenta la opinión del profesor, respecto a lo que podría en él ser evaluado?

2.7 ¿Ha determinado si un instrumento responde a los propósitos para los cuales fue construido?

Si su respuesta es con frecuencia, ¿cómo lo ha hecho?

2.8 ¿En el momento de tener preparado el instrumento de evaluación del desempeño docente, lo aplicaría inmediatamente?

SI NO

Si su respuesta es NO, a que procedimiento recurriría antes de aplicarlo?

Todas las veces Con frecuencia Eventualmente Nunca

2.8.1 ¿Verificaría si el instrumento mide realmente lo establecido en el Estatuto de la Carrera Universitaria?

Todas las veces Con frecuencia Eventualmente Nunca

2.8.2 ¿Verificaría si el instrumento es -- consistente en -- sus resultados?

C. Aplicación del Instrumento de Evaluación

3. ¿Ha tenido dificultades para decidir cuándo aplicará sus instrumentos de evaluación?

3.1 ¿Ha tenido dificultad para establecer el tiempo requerido para responder el instrumento?

3.2 ¿Ha pensado en divulgar y publicar los procedimientos a seguir para la evaluación del desempeño docente?

¿Por qué? _____

3.3 ¿Ha pensado en el procedimiento a seguir para aplicar los instrumentos en los diferentes cursos que se sirven en su Centro?

¿Por qué? _____

D. Tratamiento e interpretación de resultados

4. ¿Sabe aplicar la estadística descriptiva?

SI NO

4.1 ¿Sabe aplicar el coeficiente de correlación?

SI NO

4.2 ¿Sabe aplicar la distribución normal para ubicar al docente, respecto a su grupo?

SI NO

4.3 ¿Sabe cómo interpretar
la información reco-
lectada en las prue-
bas?

SI

NO

E. Si en caso fuera necesario, participaría en un curso de capacitación sobre Medición y Evaluación del Desempeño Docente?

SI NO

F. Para el desarrollo de la capacitación, usted preferiría utilizar la modalidad de:

EVALUACION A DISTANCIA EDUCACION PRESENCIAL

G. Utilice este espacio para indicar los términos utilizados en esta Encuesta que no sean comprensibles para usted.

Guatemala, 24 de julio de 1992

Licenciado
Homero Jeréz M., Secretario
Facultad de Humanidades
P R E S E N T E

Señor Secretario:

En nuestra calidad de asesor y revisores del trabajo de Tesis de la Licenciada Carol Marixa Cárdenas Miranda, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria, con carnet No. 1003428, titulado "EVALUACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN COMISIONES DE EVALUACION DOCENTE DE LOS CENTROS REGIONALES Y CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", y luego de haber revisado el mismo y determinado que llena las calidas requeridas para optar al grado de Maestra en Docencia Universitaria, se DICTAMINA a favor del trabajo.

Por lo anterior, agradeceremos se sirva continuar con los trámites que correspondan.

Atentamente,

Juan Alberto Martínez F., M.A.
ASESOR-REVISOR

Julio César Díaz M., M.A.
REVISOR

Luis Antonio Menéndez, M.A.
REVISOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECRETARÍA DE ASISTENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

3/8/92