

**Cindy Lisseth Sánchez León**

**Aspecto psicosocial en la evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.**

**M.A. Ana María Saavedra López**



**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Guatemala, agosto de 2,017**

**Este informe fue presentado por la autora como trabajo de tesis previo a optar al grado de Maestra en Docencia Universitaria.**

**Guatemala, agosto de 2017**

## Índice

Resumen.....	
Introducción .....	i
Capítulo I .....	1
Generalidades .....	1
1.1 Línea de investigación.....	1
1.2 Tema .....	1
1.3 Justificación .....	3
1.4 Alcances y límites .....	4
1.5 Objetivos.....	4
1.6 Hipótesis.....	5
1.7 Metodología de investigación .....	6
Alcance.....	6
Diseño de investigación.....	6
Operacionalización de las variables o unidades de análisis .....	8
Población y muestra.....	12
Estrategias de recolección de datos .....	13
Estrategias de análisis de datos.....	15
Procedimiento.....	15
Capítulo II .....	17
Fundamentación teórica.....	17
2.1 Evaluación Docente.....	17
2.1.2 Concepción de evaluación del desempeño docente .....	19
2.1.3 Objetivos de la evaluación del desempeño docente.....	20
2.1.4 Principios de la evaluación del desempeño docente.....	22
2.1.5 Características de la evaluación docente .....	23
2.2 Evaluación de la actividad docente .....	25
2.2.1 Evaluación del profesorado según el Sistema Universitario de la USAC .....	25
2.2.2 Procedimiento de evaluación del desempeño docente .....	27
2.2.3 Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa .....	30

2.2.4	Visión del modelo de evaluación en la docencia universitaria .....	31
2.2.5	Visión del Modelo de Evaluación Docente en la Facultad de Humanidades .....	33
2.3	Instrumentos utilizados en la evaluación docente .....	34
2.3.1	Tipos de instrumentos utilizados en la evaluación docente.....	34
2.3.2	Fuentes de la evaluación en la docencia universitaria .....	38
2.3.3	Fuentes de la evaluación en la Facultad de Humanidades- USAC .....	41
2.3.3.1	Cuestionario de opinión estudiantil.....	41
2.3.3.2	Marco de referencia II del cuestionario de opinión estudiantil: .....	42
	Aspecto Psicosocial .....	42
A)	La motivación .....	42
2.3.4	Participación estudiantil en la evaluación del desempeño docente .....	45
2.4	El aspecto psicosocial.....	47
2.4.1	Personalidad .....	48
2.4.2	Actitudes .....	49
2.4.3	Género del docente.....	50
2.4.4	Experiencia.....	50
2.4.5	Tipo de Curso y disciplina.....	51
	Capítulo III .....	53
	Interpretación de Resultados de la Investigación .....	53
3.1	Resultados obtenidos del aspecto psicosocial en la evaluación docente .	53
3.1.1	Profesores que obtuvieron resultados insatisfactorios en el aspecto psicosocial ciclo 2015 .....	53
3.1.2	Opinión del sector estudiantil en la categoría de motivación .....	53
3.1.3	Opinión del sector estudiantil en la categoría de interacción .....	54
3.1.4	Seguimiento del Instituto de Formación y Actualización Docente a los profesores que salen con resultados insatisfactorios en la evaluación del desempeño docente .....	55
3.2	Procedimiento sistemático utilizado por la Comisión de Evaluación (COMEVAL) para realizar los informes de evaluación docente de la Facultad de Humanidades .....	57
3.2.1	Proceso para realizar los informes de evaluación docente .....	57
3.2.2	Punteo mínimo que debe obtener un profesor en la evaluación del desempeño docente .....	60
3.2.3	Resultados del aspecto psicosocial en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, 2015 .....	61

3.2.4 Cursos evaluados por los estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en el ciclo 2015 .....	62
3.2.5 Temporalidad y Modalidad que utiliza la COMEVAL para entregar resultados de evaluación del desempeño docente .....	63
3.2.6 Principales deficiencias y alternativas para mejorar el aspecto psicosocial .....	64
3.3 Opinión de los actores que intervienen en el proceso de evaluación docente, en relación al aspecto psicosocial .....	66
3.3.1 Sugerencias para transmitir entusiasmo por la profesión.....	66
3.3.2 Sugerencias para estimular el estudio y los estudiantes logren los objetivos.....	68
3.3.3 Sugerencias para incentivar a los estudiantes a participar en clase....	70
3.3.4 Sugerencias para incentivar a los estudiantes a participar en actividades extra-aula.....	71
3.3.5 Sugerencias para transmitir conocimientos sin egoísmo a los estudiantes.....	72
3.3.6 Sugerencias para estimular a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios .....	73
3.3.7 Sugerencias para ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.....	75
3.3.8 Sugerencias para tomar decisiones con apego a las normas y hechos.	77
3.4 Sugerencias de mejora para la valoración del aspecto psicosocial.....	79
3.4.2 Opinión de los estudiantes sobre las encuestas de evaluación del desempeño docente, para mejorar la calidad de la docencia. (Cuantitativo) .....	81
Capítulo IV .....	84
Conclusiones .....	84
Capítulo V .....	86
Recomendaciones .....	86
PROPUESTA PARA MEJORAR EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS PROFESORES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE .....	88
Referencias.....	103
Apéndice.....	111
1. Diseño de Instrumentos.....	111
1.1 Lista de verificación: base de datos .....	111
1.2 Instrumento de observación: proceso de evaluación docente.....	112
1.3 Guía para la entrevista.....	114
1.4 Cuestionario de opinión .....	116

1.5 Guía de entrevista para profesores .....	119
<b>Anexos</b> .....	<b>121</b>
<b>Anexo No. 1: Carta de la propuesta validada por la COMEVAL .....</b>	<b>121</b>
<b>Anexo No. 2: Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente – FAHUSAC .....</b>	<b>122</b>
<b>Para los estudiantes: parte anversa .....</b>	<b>122</b>
<b>Anexo No. 3: Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente – FAHUSAC .....</b>	<b>123</b>
<b>Para los estudiantes: parte reversa.....</b>	<b>123</b>
<b>Anexo No. 4: Boleta para responder la Evaluación del Desempeño Docente –FAHUSAC .....</b>	<b>124</b>

## Resumen

Esta investigación es un análisis del aspecto psicosocial en el proceso de evaluación del desempeño docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades. Dentro de este aspecto están considerados los factores de motivación e interacción, donde los estudiantes emiten opinión sobre las interacciones que se dan dentro y fuera del aula entre profesores y estudiantes.

En el estudio se empleó un enfoque mixto, de tipo descriptivo, en donde la muestra fue de tipo no probabilístico y los sujetos de estudio fueron 134 estudiantes, 5 expertos, 1 psicólogo y 10 profesores titulares que obtuvieron resultados satisfactorios en el 2015. Seguidamente las técnicas de recolección de información fueron observación participante, entrevistas de los actores que intervienen en la evaluación docente, como son expertos de (COMEVAL), Instituto de Formación Docente (IFA), encuestas de opinión a profesores y estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, que fueron indispensables para la triangulación de datos concurrente. Como principal resultado, es que los estudiantes opinan que el aspecto psicosocial en los educadores, debe mejorar ya que ya que solo 4 de 10 profesores de la licenciatura lo toman en cuenta en los cursos que imparten y esto es fundamental para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje eficiente.

Se concluye que el desempeño de un docente va más allá de restringirse a considerar el proceso de construcción de conocimientos en sus estudiantes (no es sólo que les den una buena clase), sino más bien, requieren promover un equilibrio entre el desarrollo cognitivo y la emoción del estudiante, donde el profesor genere espacios de reflexión y participación en el aula, comparta su experiencia, genere dudas, incentive, corrija de forma oportuna y pertinente a los futuros profesionales que se desempeñarán en la sociedad guatemalteca en un marco de respeto.

## Introducción

En la Universidad de San Carlos de Guatemala se evalúa el desempeño docente. Cada unidad académica elabora su propio instrumento de evaluación docente, considerando para esta tesis el resultado del que se aplica en la Facultad de Humanidades. El instrumento comprende tres aspectos: didáctico, psicosocial y profesional, delimitando para el análisis de esta investigación los resultados del aspecto psicosocial obtenido por los profesores que imparten clases en la carrera de licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, por las razones expuestas en el planteamiento del problema. En el análisis del aspecto psicosocial, el estudiante emite opinión sobre cada docente que le impartió clases durante el semestre, con base en los criterios de motivación, interacción, hábitos y responsabilidad del facilitador dentro y fuera del aula.

Esto es ejecutado por la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Humanidades, (COMEVAL), para determinar si el proceso de enseñanza-aprendizaje está alcanzando los objetivos o competencias de manera eficiente, eficaz. Además qué aspectos deben retroalimentar a los profesores que obtienen resultados insatisfactorios en la evaluación docente, juntamente con el apoyo del Instituto de formación y actualización docente.

El estudio se realizó mediante la metodología mixta, bajo el diseño de orden secuencial descriptivo, cuantitativo - CUALITATIVO, con integración de datos en la interpretación. Se tomó como contexto la Facultad de Humanidades en el Departamento de Pedagogía, con estudiantes del noveno semestre de la Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa, sede central, tomando en cuenta los informes de evaluación docente del año 2015 obtenidos por los profesores en el aspecto psicosocial que salieron insatisfactoriamente por el sector estudiantil.

En la recopilación de la información, se utilizaron diferentes instrumentos como observaciones en el proceso de evaluación del sector estudiantil, entrevista a expertos. Para determinar las fases de evaluación del desempeño docente y encuestas a profesores, estudiantes y así conocer con más amplitud las variables investigadas.

Para su mejor comprensión el estudio, está dividido en capítulo I, que versa sobre las generalidades de la investigación, como línea de investigación, tema, planteamiento del problema, justificación, alcances y límites, objetivos (general y



específico) y metodología empleada. En el capítulo II contiene la fundamentación teórica del tema investigado que sustenta la cientificidad del trabajo.

En el capítulo III, se establecen los resultados de campo, que hacen referencia a los hallazgos encontrados en el estudio. Donde para su mejor comprensión están presentados a través de cuadros comparativos, organizadores gráficos, tablas y gráficas para la triangulación de la información.

En el capítulo IV, encontrará las conclusiones obtenidas después de la ejecución del trabajo, en relación a los objetivos propuestos de la investigación. Seguidamente en el capítulo V se abordan las recomendaciones que están concatenadas en relación a cada conclusión, obtenida para mejorar el problema detectado y beneficiar a los sujetos inmersos que intervinieron en el estudio, a través de una propuesta que se validó con la Comisión de Evaluación Docente (COMINVAL) y el Instituto de Formación y Actualización Docente (I.F.A). La cual contempla los 8 indicadores de los aspectos de Motivación e Interacción que son importantes tomar en cuenta para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se espera que esta investigación contribuya como un referente en el aspecto psicosocial, donde evidencia la influencia que tiene en la Educación Superior, especialmente en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Debido a que es la carrera donde se forman los profesionales que tienen a cargo mejorar la calidad educativa en la sociedad guatemalteca.

# Capítulo I

## Generalidades

### 1.1 Línea de investigación

La evaluación educativa, tiene como finalidad identificar las deficiencias del sistema que no han sido superadas y que han deteriorado la calidad de la educación, por lo cual necesitan ser analizadas con detalle. (Brown, 2013:3)

### 1.2 Tema

Aspecto psicosocial en la evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

### Planteamiento del problema

La evaluación es parte imprescindible del proceso de enseñanza - aprendizaje en la Educación Superior como en la Facultad de Humanidades, constituyendo una etapa clave para determinar la calidad y eficiencia del proceso de evaluación docente, que es realizado a los profesores y profesoras por la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL).

Algunos antecedentes en relación al tema de evaluación docente dentro de la Universidad de San Carlos, es que se rige a través de leyes y reglamentos que contemplan este proceso. Para lo cual existe la Oficina Técnica de Evaluación y Promoción del Personal Docente -OTEP-, que fue creada con base al Punto Décimo del Acta 1104-71 del Consejo Superior Universitario de fecha 10 de julio de 1,971. Donde el primer intento de sistematización de la evaluación y promoción del profesor universitario, fue presentado por esta Oficina al Consejo Superior Universitario en el año 1974 a través de un proyecto titulado —Sistema de Evaluación y Promoción del Personal Docente, pero debido a que no se contó con el apoyo suficiente, no fue posible llevarlo a la práctica de manera generalizada.

En 1982 se crea la Carrera Universitaria para el personal académico que presta sus servicios en la Universidad y entra en vigor el Estatuto de la Carrera Universitaria Parte Académica, -ECUPA-, el 31 de enero de 1989. Este estatuto contempla aspectos relacionados con la contratación, capacitación, evaluación y promoción del profesor universitario. Se inicia la evaluación del profesor universitario y eso conduce a la clasificación del mismo, en una escala de titularidades. Luego el 7 de julio de 1999, según Punto SEGUNDO del Acta No. 21-99 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, se crea la Dirección General de Docencia –DIGED-, El 01 de enero de 2,000 entra en vigencia un nuevo Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica -ECUPA-; actualmente Reglamento de la Carrera Universitaria, Parte Académica.

Los problemas que más trascienden en el proceso de evaluación docente según López, (2011: 64) “La falta de colaboración de los profesores para presentar sus méritos académicos, desinterés por parte de los docentes sobre el proceso evaluativo, poca información al profesor sobre qué es la evaluación, falta de una adecuada cultura de evaluación en el medio, ignorancia de los efectos que tiene sobre los profesores que no presentan resultados satisfactorios; dichos problemas han llevado a limitar al proceso de evaluación a legitimar los ascensos en la carrera docente y poco se ha avanzado en mejorar la enseñanza en sí misma.”

Por ende, el aspecto psicosocial dentro de los aspectos que aborda el instrumento de evaluación del desempeño docente, juega un papel importante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, porque favorece un clima de interacción adecuado entre facilitador y educando, mejorando así la calidad educativa.

Es por eso, que se hace necesario conocer la opinión del sector estudiantil del departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades, en relación al aspecto psicosocial de la evaluación del desempeño docente, con respecto a la motivación e interacción de los profesores, teniendo como consecuencia un mejor manejo de los resultados de evaluación docente y hacer una propuesta para mejorar este aspecto, en los profesores que hayan obtenido resultados insatisfactorios.

¿Cuál es la opinión que tienen los actores (profesores, estudiantes, comisión de evaluación docente) que intervienen en el proceso de evaluación docente, en relación al aspecto psicosocial de los profesores de sede central de la carrera en Pedagogía y Administración Educativa?

### **1.3 Justificación**

Se sabe que el ser humano siempre está en constantes cambios en todos los ámbitos que incursiona, especialmente cuando se habla de educación, los profesores buscan mejorar la calidad al brindar los servicios que prestan como: docente, de proyección o investigación. Para ello es necesario realizar un proceso permanente denominado evaluación, que es definida como el proceso por el cual a través de la planificación y obtención de la información se puede verificar si se está alcanzando las metas previstas. Lo cual permite formular juicios de valor para la toma de decisiones, tomando en cuenta que la evaluación debe ser continua, flexible, sistemática, recurrente, decisoria, formativa, cooperativa y técnica.

Dentro de esta existe la evaluación docente, definida en el artículo 52 Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, ECUPA como “Un sistema compuesto por la evaluación del desempeño y la calificación de los méritos académicos la cual se realiza de acuerdo al principal objetivo que es detectar deficiencias para generar programas de capacitación que permitan impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de las funciones que desempeña el personal académico”. Como consecuencia los docentes de la Facultad de Humanidades, están regidos a este Estatuto que tienen como finalidad elevar la calidad académica del personal académico universitario, a través de un sistema de evaluación que permita lograr mejor rendimiento en el desempeño laboral y la promoción docente.

Por ello, es necesario hacer una revisión a los informes de evaluación del desempeño docente, en relación al aspecto psicosocial del año 2015. Para conocer y analizar los resultados de evaluación obtenidos por los profesores, debido a que es un parámetro que refleja si los educadores deben recibir retroalimentación, en su quehacer docente y si este responde al Reglamento de Formación y Desarrollo del Profesor Universitario (1993) establecido en el artículo 1 que dice: “La actualización, capacitación y desarrollo del profesor universitario se consideran elementos fundamentales, para el mejoramiento de la docencia, la investigación y el servicio en la Universidad”.

Por ende, este estudio es relevante y válido para la comunidad educativa de la Facultad de Humanidades, porque a través de las diversas opiniones recabadas que tienen los profesores y estudiantes, sobre los informes de evaluación del desempeño docente en el aspecto psicosocial, se puedan tomar decisiones administrativas para garantizar una docencia eficiente y eficaz.

Así mismo los beneficiarios directos con este trabajo de investigación son los estudiantes, al tomar en cuenta sus opiniones para mejorar el proceso de enseñanza –aprendizaje de los profesores que les imparten docencia. A través de un estudio descriptivo que muestra qué aspectos son los que deben mejorar los profesores que tuvieron resultados insatisfactorios (un rango menor de 60 - 54.54 puntos), en la evaluación docente, con respecto a la opinión del sector estudiantil y poder sugerir líneas de acción para fortalecer ese aspecto.

#### **1.4 Alcances y límites**

El alcance que se obtuvo con esta investigación, desde junio del 2015 al mes de mayo del 2017 fue de tipo descriptivo, por lo cual se elaboró una propuesta para mejorar el aspecto psicosocial del docente en su desempeño. Que está acorde a la realidad actual de la Facultad de Humanidades, beneficiando tanto a profesores y estudiantes en la calidad educativa.

Dentro de los límites que se presentaron en la investigación fue, no tomar en cuenta la opinión de todos los profesores, coordinadores y estudiantes de las diversas sedes regionales, donde se imparte la carrera de Pedagogía que tiene la Facultad de Humanidades, debido a factores como tiempo, económicos, de transporte y alimentación.

Otras dificultades, que se encontraron en el proceso de elaboración de tesis especialmente en el trabajo de campo fueron: los profesores y coordinadores no tenían el tiempo suficiente, para responder a la encuesta y procesos largos de burocracia. Además concertar citas para realizar las entrevistas a las autoridades correspondientes.

#### **1.5 Objetivos**

##### **General**

Analizar el aspecto psicosocial en la evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del departamento de Pedagogía, en el ciclo académico 2015 sede central de la Facultad de Humanidades, USAC.

## **Específicos**

1. Sistematizar los resultados obtenidos del aspecto psicosocial en la evaluación docente, de los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en el ciclo académico 2015, sede central de la Facultad de Humanidades.
2. Describir el procedimiento sistemático que la Comisión de Evaluación (COMEVAL) sigue para realizar los informes de evaluación del desempeño docente, en relación al aspecto psicosocial de la Facultad de Humanidades.
3. Contrastar la opinión que tienen los actores (profesores, estudiantes, y comisión de evaluación docente) que intervienen en el proceso de evaluación docente, en relación al aspecto psicosocial, de los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central de la Facultad de Humanidades.
4. Presentar una propuesta de mejora para la valoración del aspecto psicosocial, en el proceso de evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central de la Facultad de Humanidades.

## **1.6 Hipótesis**

Debido a que el estudio es descriptivo, para su mejor comprensión se utiliza pregunta de investigación.

¿Cuál es la opinión que tienen los actores (profesores, estudiantes, comisión de evaluación docente) que intervienen en el proceso de evaluación docente, en relación al aspecto psicosocial de los profesores de sede central de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa?

## **1.7 Metodología de investigación**

### **Alcance**

El estudio tuvo un alcance descriptivo, donde se redactó una propuesta para mejorar el aspecto psicosocial del docente en su desempeño, que está acorde a la realidad actual de la Facultad de Humanidades, beneficiando tanto a profesores y estudiantes en la calidad educativa.

### **Diseño de investigación**

La presente investigación se desarrolló a través de una metodología mixta donde Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan que los diseños mixtos: (...) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (p. 21)

Así mismo con la misma visión sobre los estudios mixtos en la investigación Di Silvestre (s. f.), la complementariedad metodológica ha permeado la comunidad científica por lo que: (...) se ha ido posicionando en la actualidad una estrategia de investigación que permite combinar la metodología cualitativa y la cuantitativa aun cuando éstas en el pasado se han encontrado en posturas opuestas. Esta estrategia de investigación es la denominada “multimétodos”, “métodos mixtos”, o “triangulación metodológica”, cualquiera sea su nombre ella apunta a la combinación de la metodología cualitativa y la cuantitativa (p. 71)

Es por ello que, Johnson y Onwuegbuzie (2004) definieron los diseños mixtos como “(...) el tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnicas de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio” (p. 17).

En esta investigación cuyo título es: Aspecto psicosocial en la evaluación docente, de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, FAHUSAC. Se identifica con lo planteado por Ruiz (s. f.) cuando afirma que la investigación mixta busca obtener un conocimiento más amplio y profundo acerca del objeto de estudio y comprenderlo integralmente, particularmente en este trabajo fue conocer a profundidad la opinión de los actores en evaluación docente, del aspecto psicosocial de los profesores de la carrera de Pedagogía y Administración Educativa.

En cuanto a las clasificaciones sobre diseños de método o modelo mixtos, planteados en las referencias, la investigación realizada, respondió a los siguientes criterios: diseño de método mixto, con status dominante y de orden secuencial cuan - CUAL (Johnson y Onwuegbuzie, 2004) debido a que primero se consultaron las bases de datos de la Comisión de Evaluación Docente (COMÉVAL) en relación a los puntajes obtenidos por los profesores en la evaluación docente, que dan parámetros cuantitativos en relación al aspecto psicosocial.



### Operacionalización de las variables o unidades de análisis

Objetivos específicos	Variable	Definición teórica de la variable	Definición operativa	Técnica	Instrumento	Escala de medición o cualificación
1. Sistematizar los resultados obtenidos del aspecto psicosocial en la evaluación docente, de los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en el ciclo académico 2015, sede central de la Facultad de Humanidades.	Resultados de evaluación docente	Documento confidencial que presenta, los resultados obtenidos por la opinión del sector estudiantil boleta 01 en el ciclo académico 2015.	Se hizo referencia en el instrumento, lista de verificación de datos, de la pregunta 1 a la 8.  Seguidamente en el instrumento de entrevista, estuvieron contempladas de la pregunta 2 a la 6.	Revisión de documentos	Lista de verificación de datos en el programa de Office Microsoft Excel 2010	Cuantitativo

Objetivos específicos	Variable	Definición teórica de la variable	Definición operativa	Técnica	Instrumento	Escala de medición o cualificación
<p>2. Describir el procedimiento sistemático que la Comisión de Evaluación (COMEVAL) sigue para realizar los informes de evaluación del desempeño docente en relación al aspecto psicosocial de la Facultad de Humanidades.</p>	<p>Procedimiento de evaluación docente</p>	<p>“La comisión de evaluación de la unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, será responsable de administrar y ejecutar el proceso de evaluación y promoción del personal académico con la asesoría, supervisión y apoyo. (Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico Art.11 P.79)</p>	<p>Se hizo referencia en el cuestionario guía de la pregunta 1, luego de la 7 a la 9.  Seguidamente en lista de cotejo, la variable está contemplada del enunciado 1 al 10.</p>	<p>Entrevista Estructurada</p>	<p>Cuestionario de preguntas guía  Instrumento de observación</p>	<p>Cualitativo</p>

Objetivos específicos	Variable	Definición teórica de la variable	Definición operativa	Técnica	Instrumento	Escala de medición o cualificación
3. Contrastar la opinión que tienen los actores (profesores, estudiantes y COMEVAL) que intervienen en el proceso de evaluación docente, en relación al aspecto psicosocial, de los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central de la FAHUSAC.	Aspecto Psicosocial	“Comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen la interacción dentro y fuera del aula, a fin de que el proceso de enseñanza – aprendizaje se produzca en un clima o ambiente psicológico adecuado.” COMEVAL	Se hará referencia en el cuestionario de opinión del enunciado 1.1 al 2.4	La encuesta	Cuestionario de opinión	Cuantitativo
	Profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa	Comunidad educativa, que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Seguidamente en el cuestionario de preguntas, para los profesores fueron contemplados 8 ítems.	Entrevista	Cuestionario de preguntas guía	Cualitativo

Objetivos específicos	Variable	Definición teórica de la variable	Definición operativa	Técnica	Instrumento	Escala de medición o cualificación
<p>4. Presentar una propuesta de mejora para la valoración del aspecto psicosocial, en el proceso de evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central de la Facultad de Humanidades.</p>	<p>Propuesta del aspecto psicosocial, en la evaluación docente.</p>	<p>Comunidad educativa, que interviene en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Se hará referencia en el cuestionario a expertos, 2 ítems (preguntas 10 y 11)</p> <p>Luego en el cuestionario a profesores, se establecieron 8 ítems. (De la 1 a la 8)</p>	<p>La encuesta Entrevista</p>	<p>Cuestionario Cuestionario de preguntas guía</p>	<p>Categorías Cualitativas</p>

## **Población y muestra**

La población de este estudio fueron profesores y estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, Facultad de Humanidades y Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL), de los cuales se tomaron elementos muestrales de las tres poblaciones, que responden a las muestras no probabilísticas, debido a que el interés fue saber más ampliamente las percepciones que tienen los actores de la evaluación docente en el aspecto psicosocial, donde el procedimiento para elegir las muestras dependió de la toma de decisiones del investigador, quedando de la siguiente forma

<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Procedimiento de selección</b>
Miembros de COMEVAL	2	Muestra de expertos
Coordinador de IFA- DEPPA y psicólogo	3	
Profesores	10	Muestra de expertos
Estudiantes	134	Muestra de participantes voluntarios

Muestra de expertos: 10 profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, que han tenido puntajes satisfactorios en la Evaluación docente, establecidos por la COMEVAL.

No.	Puesto	Letra	Jornada
1	Profesor Titular	"A"	Vespertina
2	Profesor Titular	"B"	Nocturna
3	Profesor Titular	"C"	Vespertina
4	Profesor Titular	"D"	Vespertina
5	Profesor Titular	"E"	Nocturna
6	Profesor Titular	"F"	Nocturna
7	Profesor Titular	"G"	Nocturna
8	Profesor Titular	"H"	Nocturna
9	Profesor Titular	"I"	Vespertina
10	Profesor Titular	"J"	Nocturna

Muestra de expertos: 2 miembros de la Comisión de Evaluación Docente que fueron los actores 1 y 2 (COMEVAL) y un encargado del Instituto de Formación y Actualización Docente, que fue el actor 3, un experto del Departamento de Promoción y Evaluación Docente (DEPPA), que fue el actor 4 y finalmente el experto 5 Psicólogo de Bienestar Estudiantil.

Muestra de participantes voluntarios: 35 estudiantes de la jornada nocturna, del noveno semestre de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central. En la recolección de datos, se hizo necesario tomar en cuenta las otras jornadas 15 estudiantes de la jornada matutina, 20 estudiantes de la vespertina, 34 estudiantes del plan sábado y 30 estudiantes dominical, siendo un total de 134 estudiantes los cuales emitieron opinión sobre el aspecto psicosocial, del instrumento de evaluación del desempeño docente que utiliza la FAHUSAC.

### **Estrategias de recolección de datos**

Dentro de las estrategias que se utilizaron fueron: la observación participante, que es definida por la Real Academia Española de la Lengua (2016) como: "La acción de examinar atentamente algo que nos rodea. La observación es la médula espinal del conocimiento científico y también se convierte en el eje que articula la metodología cualitativa". En palabras de Taylor y Bogdan (1986) la observación: "involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el medio de los últimos, y durante la cual se recogen los datos de modo natural y no intrusivo".

Otra definición de la observación, es que es una técnica clásica primaria y más usada por los investigadores cualitativos para adquirir información. Para ello, el investigador vive lo más que puede con las personas o grupos que desea investigar, compartiendo sus usos, costumbres, estilo y modalidades de vida. Para lograr esto, el investigador debe ser aceptado por esas personas, y sólo lo será en la medida en que sea percibido como "una buena persona", franca, honesta, inofensiva y digna de confianza.

Por ello el investigador cualitativo debe tratar de responder a las preguntas de quién, qué, dónde, cuándo, cómo y por qué, ya que le servirán después para la interpretación y descripción en la investigación que está realizando.

En este estudio la observación tiene el objetivo de recabar la información y estar en contacto con los sujetos de la evaluación docente, a través del instrumento lista de cotejo. La técnica de la observación participante – estructurada, respondió a la lista de cotejo, para evidenciar el procedimiento que se realizó cuando se pasaron las boletas de evaluación a las autoridades, estudiantes y profesores en el semestre, se hace énfasis que los indicadores redactados de la lista de cotejo fueron sugeridos por la experiencia de la Coordinadora de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Humanidades.

Luego se utilizó la entrevista cualitativa, que se refiere a “la conversación mantenida entre investigador/ investigados para comprender, a través de las propias palabras de los sujetos entrevistados, las perspectivas, situaciones, problemas, soluciones, experiencias que ellos tienen respecto a sus vidas. No obstante, en los estudios donde la entrevista se utiliza como técnica base de recogida de datos, se requerirá una entrevista en profundidad, siendo necesario reiterados encuentros entre investigador/investigado, semejante en tiempo a las horas de observación. Una descripción exhaustiva.” Taylor y Bogdan (1986).

Esto quiere decir, que el instrumento que sirve para recolectar información de los sujetos, que intervienen en la investigación con el fin de evaluar, motivar o conocer opiniones. En este caso este estudio servirá, para conocer la opinión de los miembros de la Comisión de Evaluación Docente y profesores de la carrera de Pedagogía y Administración Educativa, acerca del proceso de evaluación docente en el aspecto psicosocial. Para ello se redactó un cuestionario de preguntas guía sobre el tema de evaluación docente, que fue estructurado tomando como base el libro de López (2009) Evaluación formativa y compartida en Educación Superior: propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias. Que respondió al instrumento de la entrevista.

Finalmente la encuesta, que es definida como: “una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos” (Centro de Investigaciones Sociales CIS: 2017) Por eso en esta investigación se utilizó un cuestionario de opinión, el cual estaba formado por parte informativa y luego por un segmento de preguntas donde las categorías fueron respecto a la motivación e interacción del profesor en el aspecto psicosocial, que fueron pasados a los estudiantes del noveno semestre de la carrera de Pedagogía y Administración Educativa.

Estas técnicas e instrumentos fueron adecuadas para realizar el diseño de investigación Mixta – descriptiva, debido a que se necesitó conocer la percepción que tenía la COMEVAL, estudiantes y profesores, sobre el aspecto psicosocial de la evaluación docente, de una manera más espontánea y confiable, debido a que los objetivos específicos planteados eran: investigar los resultados obtenidos en la evaluación docente de los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central. Describir procedimientos, contrastar opiniones entre los actores que intervienen en la evaluación docente y presentar propuesta para mejorar el aspecto psicosocial.

## **Estrategias de análisis de datos**

Esta investigación obedeció a una metodología mixta, por ello los datos fueron analizados e interpretados desde la variable psicosocial y esta a su vez por categorías las cuales fueron: motivación e interacción. Que inició con un análisis estadístico de la base de datos sobre los resultados de evaluación docente del ciclo académico 2015 el cual determinó cuántos profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, obtuvieron evaluación insatisfactoria en el aspecto psicosocial.

Luego se prosiguió analizar los datos obtenidos por medio de la teoría fundamentada, de los siguientes instrumentos: lista de cotejo, sobre el proceso de evaluación docente; Entrevistas realizadas a los miembros de la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL) y profesores de la carrera de Pedagogía y Administración Educativa; Cuestionario de opinión que se le pasó a estudiantes del noveno semestre de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, FAHUSAC. Con el objetivo de triangular los datos, que se refiere a “la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno” (Denzin, 1970, p. 291)

Finalmente se puede decir que para este estudio el tipo de estrategias que se implementaron, fueron de orden secuencial descriptiva, cuantitativa-CUALITATIVA, con integración de datos en la interpretación y cuyo énfasis fue describir e interpretar relaciones entre la motivación e interacción, que responden al aspecto psicosocial de la evaluación docente.

## **Procedimiento**

La elaboración del presente trabajo de investigación se realizó de acuerdo a los siguientes pasos:

1. Elección del tema y planteamiento del problema: se definió el tema Aspecto psicosocial en la evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, FAHUSAC; Tomando en cuenta la línea de investigación propuesta por la Escuela de Postgrado donde obedeció a la Evaluación educativa.



2. Realización del anteproyecto de tesis: se cumplió con el esquema y formato establecido por la Facultad de Humanidades.
3. Aprobación del anteproyecto de tesis: la comisión de la Escuela de postgrado, revisó el proyecto si era relevante para la Educación Superior, juntamente con los instrumentos para la recolección de datos, del trabajo de tesis.
4. Construcción del marco teórico de la tesis: se redactaron los capítulos establecidos en el anteproyecto, a modo de ampliar la temática abordada.
5. Recolección de datos: se recabó toda la información necesaria a través de las técnicas: revisión de literatura con lista de verificación de la base en Excel sobre los punteos de evaluación docente obtenidos por los profesores en el ciclo 2015. Consecutivamente observación participante, para verificar el proceso para realizar los informes de evaluación docente, luego entrevistas para los miembros de la Comisión de Evaluación Docente y profesores; Finalmente encuestas por medio del cuestionario de opinión, dirigido a estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, FAHUSAC.
6. Análisis de datos recolectados: se hizo el respectivo análisis cualitativo de la teoría fundamentada y proceso estadístico de los datos obtenidos para triangular los datos y dar respuesta a los objetivos planteados en las conclusiones de la investigación.
7. Presentación de informe final de tesis: se entregó informe a la Comisión revisora de tesis, para su respectivo análisis y orden de impresión.

## Capítulo II

### Fundamentación teórica

#### 2.1 Evaluación Docente

Uno de los autores clásicos Frederick W.Taylor en la compañía acero de Midvale, realizó estudios que nacieron por la necesidad de elevar la productividad en Estados Unidos, en virtud de que la mano de obra calificada escaseaba a principios del siglo XX, por tal motivo se debían encontrar los medios para mejorar la eficiencia de los trabajadores. Es así que Taylor (1950) hace énfasis en la definición de evaluación, como un proceso en el que se definen los objetivos y verificar si estos se han logrado en el aprendizaje del estudiante, es decir en el campo de educación, la evaluación, determina previamente los objetivos de forma cuantificable, para comparar los resultados obtenidos y poder saber su grado de consecución en el aprendizaje de los estudiantes. Con este modelo la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL) de la Facultad de Humanidades, creó un instrumento para evaluar a los profesores, donde los estudiantes emiten opinión sobre si los objetivos que se han planteado en el curso han sido alcanzados.

Existen otras definiciones sobre evaluación, donde el enfoque es sobre el mérito o valor, asimismo Scriven (1973) establece que es un proceso en donde se determina la importancia de una estimación. También Shuman (1997) menciona que es la manera de emitir un discernimiento de interés. En este estudio se comparte lo que el autor Shuman estableció sobre evaluación, debido a que la evaluación en el aspecto psicosocial de los profesores en la Licenciatura de Pedagogía y Administración Educativa, toma en cuenta los juicios u opiniones que emite el sector estudiantil, los profesores y jefes.

Otra faceta de la evaluación, definida como un proceso que facilita la información para la toma de decisiones, donde Cronbach (1963, p.224) propuso que es un: "Proceso de recopilación y utilización de la información para tomar decisiones". Similarmente Stufflebeam (1987) estableció que la evaluación es:

Proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados.  
(p.183)

Por otro lado Martínez (1997) define como un proceso reflexivo, que se planifica, en relación a los que intervienen en su ejecución como son los instrumentos, técnicas y métodos. Seguidamente otro aspecto importante es el manejo de la información recolectada es decir asignarle un valor que le servirá a los evaluadores para la toma de decisiones, cabe destacar que aunque estos emitan opinión sobre los resultados de evaluación al final los que toman las decisiones son los directivos de la institución. Y finalmente resalta que la dirección de ese discernimiento debe tener la finalidad para mejorar el quehacer docente.

Por otra parte Martínez (1997) define la evaluación como un proceso que implica el análisis de contexto, definición de criterios y la selección de los evaluadores, de esta forma la evaluación debe ser integral tomando en cuenta el ámbito en que se aplica. Por lo que se refiere a este estudio cabe resaltar que la evaluación del desempeño docente que realizó la COMEVAL a los profesores de Licenciatura en Pedagogía, es específica para la Facultad de Humanidades y difiere del instrumento de evaluación de otras facultades como Medicina, Ciencias Químicas y Farmacia, Económicas entre otras.

Adicionalmente, quizá sería útil distinguir, por su pertinencia, los siguientes conceptos que planteó (Martínez 1997) en la evaluación del desempeño docente:

**Eficiencia:** optimización de los recursos utilizados para la obtención de los resultados previstos (logro de los objetivos predefinidos).

**Eficacia:** contribución de los resultados obtenidos al cumplimiento de objetivos globales (de la sociedad); relevancia, pertinencia, validez o utilidad socioeconómica de los resultados (objetivos predefinidos).

**Efectividad:** generación sistemática de resultados consistentes integrando la eficacia y la eficiencia. (p.5)

Estas definiciones son imprescindibles para este estudio, debido a que responden al objetivo número dos de la investigación, donde se describe el proceso que utiliza la COMEVAL, para realizar los informes de evaluación del desempeño docente.

También Martínez (1997) explica que dentro de la evaluación existen momentos que clasifica en: “ex-ante, durante o ex-post, que constituye un proceso dinámico, técnico, sistemático, riguroso, transparente, abierto y participativo, apoyado en datos, informaciones, fuentes y agentes diversos y explícitamente incorporados en el proceso de toma de decisiones”(p.5)

Además indica que los evaluadores, deben ser fiables e independientes de las instancias políticas de la institución, para que la evaluación sea objetiva y no exista sesgo en la información recabada, especialmente cuando se elaboran los informes de evaluación que se les entregan a los profesores de la Facultad de Humanidades.

Globalmente, al analizar cada una de las diferentes definiciones de evaluación, se determina en este estudio que el autor Martínez, tiene un pensamiento completo sobre la definición abordada la cual está orientada a emitir juicios de valor y por consiguiente a la toma de decisiones que es un objetivo primordial, cuando se realizan las evaluaciones del desempeño docente a los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

### **2.1.2 Concepción de evaluación del desempeño docente**

Marcelo y Vaillant (2009) comprenden por desempeño la acción de cumplir con aquello a que uno está obligado y por docente se define como la persona encargada de transmitir un conocimiento, persona que enseña, entonces el desempeño docente se refiere a la forma en que el profesor cumple con desarrollar procesos de enseñanza –aprendizaje en los estudiantes. Sin embargo se dan a conocer algunas concepciones sobre el concepto. “Los profesores perciben la evaluación como una de las tareas más costosas y tediosas de la función docente: «constituye la parte [...] que tiene más fuertes repercusiones sobre los alumnos» (Zabalza, 2003, p. 144)

En particular la evaluación del desempeño docente compara: “el desempeño laboral con los parámetros o los objetivos establecidos para el puesto del profesor, siendo un mecanismo de control que proporciona retroalimentación sobre las prácticas pedagógicas”. (Acajabón, 2004, p. 25) Otros autores como Cabredizo y Castillo (2009) propusieron la evaluación docente como un proceso dinámico, abierto y contextualizado, que se caracteriza por tres condiciones fundamentales:

- a) Permite recopilar datos por medio de la aplicación de orientaciones ejecutables y confiables.
- b) Plantea un discernimiento a partir de la revisión y estimación de la información.
- c) Ejecuta de decisiones, en función de las directrices dadas sobre la información útil que es accesible.

Para la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) contemplado en el Estatuto de la carrera universitaria, parte académica 1989 Capítulo IX, artículo 54 la define como: “La evaluación del profesor universitario será un proceso sistemático, continuo e integrado, que valorará las actividades del profesor universitario con el objeto de corregir posibles deficiencias e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica” (p. 95). En resumen la evaluación del desempeño docente es un proceso necesario para identificar tanto las fortalezas y debilidades que tenga el profesor en el proceso de enseñanza –aprendizaje, que para esta investigación es de suma importancia ya que da las herramientas de los aspectos que se deben mejorar en la calidad educativa y por ende en el producto que se entrega a la sociedad guatemalteca.

### **2.1.3 Objetivos de la evaluación del desempeño docente**

La evaluación del desempeño debe verse como una herramienta, un medio para lograr mejorar los resultados del recurso humano, derivados de la misión que tiene la Facultad de Humanidades (FAHUSAC). Sin embargo, cada organización debe establecer claramente cuál es la razón para evaluar el desempeño del empleado, como menciona la Dra. Maritza Ochoa en la sesión de Evaluación del Desempeño, llevada a cabo en la Cámara de Comercio en el año 2000, existen otras razones por las cuales la empresa de cualquier índole, en este caso educativa en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, puede verse en la necesidad de evaluar a su personal, entre ellas están:

- Elementos para determinar remuneración
- Establecer criterios de promociones.
- Facilitar que los empleados conozcan su desempeño y progreso.
- Detectar necesidades reales de capacitación.
- Encontrar áreas de investigación.
- Contar con elementos para la aplicación del régimen disciplinario.
- Documentar despidos.
- Revisar el diseño del trabajo.
- Ajustar las descripciones de puestos.

En la carrera que se analiza en este estudio, los profesores de la FAHUSAC, la evaluación del desempeño docente les sirve para criterios de promoción, si los resultados son satisfactorios promueven al tercer año, por el contrario si obtienen resultados insatisfactorios, este proceso les sirve de reflexión en relación a revisar el quehacer docente, actualización en temas didácticos, para no llegar al proceso de sanción mayor o despido.

No obstante, Chiavenato (1991) presentó cuatro finalidades sobre los que se sustenta la evaluación del desempeño docente como son: la objetividad en relación a que sea pertinente e imparcial en los resultados, seguidamente de carácter técnico – científico, donde los procedimientos estén regulados legítimamente. Además debe ser dinámica en la actualización y consistente en los procesos ejecutados, finalmente que exista motivación y comunicación para favorecer la mejora del capital humano de la empresa.

Desde el punto de vista de Chiavenato, se visualiza que la definición va hacia un enfoque más empresarial, sin embargo tiene relación en la educación superior cuando se refiere a la motivación y comunicación, porque estos elementos deben estar presentes entre los sujetos que participan en el procedimiento de evaluación docente, para reflejar si se alcanzó los objetivos o metas propuestas.

En cambio, para Santos, (2004) la evaluación ha de hacerse teniendo en cuenta las siguientes finalidades:

- Enfatiza procesos y no sólo a los resultados.
- Los participantes emiten opinión de forma independiente.
- Diversidad de metodologías para indagar la realidad.
- Busca el avance de la universidad y con ella la sociedad.
- Toma en cuenta principios y valores
- Es integral
- Nadie tiene la verdad absoluta.

De ahí que según el Reglamento de Evaluación y Promoción del profesor universitario de la USAC (1989) en el capítulo I, artículo 1º. Menciona los siguientes objetivos:

- Medir y valorar las atribuciones del profesor universitario, así verificar el cumplimiento de sus obligaciones.
- Enriquecer el quehacer docente; para asegurar la calidad del proceso de enseñanza.
- Ayudar al profesor de forma personalizada, a través de los resultados obtenidos, proporcionándole herramientas para mejorar su quehacer docente.
- Servir como medio de incremento salarial a su buen desempeño según la titularidad.
- Dar a conocer por medio de informes a esta casa de estudios y sociedad guatemalteca sobre los avances en la mejora de la calidad educativa.
- Detectar posibles deficiencias y mejorar las capacidades del profesor
- Incentivar la formación del profesor universitario.

Como se analiza, la evaluación es importante en todo momento, especialmente porque al profesor le da herramientas para verificar como está desempeñando la función docente, la cual puede mejorar la calidad educativa del estudiante, si recibe constante actualización por parte de la comunidad educativa. Ya que esta es de doble vía, además porque en la Universidad de San Carlos de Guatemala, es un requisito para que pueda tener un reconocimiento profesional de forma remunerada.

En suma, al revisar las diferentes finalidades de la evaluación del desempeño docente, todas están en concordancia para este estudio, porque buscan una mejora de la calidad educativa de los estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, debido que es el momento donde el estudiante tiene participación libre, para emitir opinión sobre el desempeño del profesor que le imparte curso y a su vez este recibe retroalimentación de la actividad docente ejecutada en semestre.

#### **2.1.4 Principios de la evaluación del desempeño docente**

De León (2005) propone principios generalmente aceptados dentro de la evaluación los cuales son:

- **Principios de integridad:** la evaluación debe considerarse parte integrante del total del proceso educativo.
- **Principios de continuidad:** la evaluación debe ser un proceso continuo de las de actividades educativas.
- **Principios de diferenciabilidad:** la evaluación debe hacer uso de diferentes medios.
- **Principios de finalidad:** la evaluación debe hacerse con un propósito o se evaluación con el propósito de evaluación de docentes.
- **Principios de individualidad:** la evaluación debe hacerse en relación a las diferencias individuales, y más a las diferentes funciones que desempeñan los profesores, administrativos, investigadores, y otros.
- **Principios de cientificidad:** necesariamente, la evaluación debe evaluarse, para detectar aciertos y limitaciones. (p.5)

En definitiva, los principios descritos anteriormente son válidos para la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, al momento que se realizó el proceso de evaluación del desempeño docente, sin embargo se debe enfatizar que el principio de individualidad, en relación al curso que se imparte, cantidad de estudiantes asignados, que son variables que marcan gran diferencia entre un

profesor y otro de las diferentes jornadas en relación como se le evalúa, ejemplo de esta situación es la atención en resolución de dudas a un grupo de 20 a 30 estudiantes del curso "X" jornada matutina, versus el profesor que atiende de 80 a 100 estudiantes de plan domingo, no será evaluado satisfactoriamente por ese grupo debido a que las condiciones no son equitativas para ambos profesores. Por lo cual debe hacerse una muestra equitativa cuando se realiza este proceso, o hacer uso de diferentes formas para evaluar al profesor en ese escenario educativo.

En cambio, Pérez (2011) propone otros principios de la evaluación del docente entre los que destacan:

- **Principio de Adecuación:** en relación a las fases de la administración del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Principio de Satisfacción:** el profesor debe repercutir una opinión favorable en los estudiantes en relación a su quehacer docente, dependiendo del curso, jornada.

- **Principio de Eficiencia:** se refiere a la forma que el profesor utiliza de forma correcta los recursos materiales, audiovisuales y otros que la universidad le proporcione para el alcance de los objetivos propuestos.

- **Orientación e Investigación hacia la innovación docente:** la actividad del profesor debe orientarse a una reflexión del quehacer docente para que la enseñanza que facilite sea de forma actualizada e innovadora en las tendencias educativas de la especialidad.

En resumen, los principios que rigen la evaluación del desempeño docente, de los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, constituyen parte fundamental para alcanzar una evaluación con resultados satisfactorios. Caso contrario al no cumplirse uno de estos principios se desestabiliza la opinión que pueda emitir los miembros de la comunidad educativa.

### 2.1.5 Características de la evaluación docente

Nieto (1996) señala que, la evaluación docente, permite la mejora continua del quehacer docente, reduciendo el fracaso escolar por el uso inadecuado de técnicas y métodos que no son eficaces para el aprendizaje. Además porque a través de ella se entrega cuentas a la comunidad de la labor del docente donde se justifican los gastos públicos.



De acuerdo con Nieto, este estudio se vincula porque busca reconocer la evaluación del desempeño docente en el aspecto psicosocial, ya que al favorecer buenas prácticas los resultados serán menos deserción, por parte de los estudiantes en los cursos que se asignan. Esto porque al desempeñar una buena labor docente, entregan un producto eficiente, a la sociedad guatemalteca que tanto lo necesita.

Los autores Cols y De Juan (2007) consideran que la evaluación en la docencia debería caracterizarse por lo siguiente:

- Que sea constante
- Que contemple aspectos numéricos y cualidades
- Que incluya un instrumento de evaluación
- Que incluya una coevaluación periódica.
- Que parta de un informe de autoevaluación.
- Que sirva para la toma de decisiones.
- Que contemple la medición de resultados a través de indicadores.

Desde el punto de vista con los autores, este estudio no contempla aspectos como coevaluación, debido a que la facultad de Humanidades por ser una de las más grandes en población estudiantil y profesores, requiere para llevarse a cabo más personal, tiempo y recursos económicos que la COMEVAL no tiene para ejecutar, por eso se realiza una evaluación anual para cumplir con la medición de los estándares establecidos en el instrumento de evaluación del desempeño docente. En donde es importante resaltar que la medición se hace con base al punteo establecido por el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Docente que el mínimo es de 64.55, en donde la COMEVAL, realiza un informe general de los puntos obtenidos por los profesores dirigido a Junta Directiva, y son estos los que toman las medidas pertinentes para premiación o llamada de atención si el resultado fue menor al indicado anteriormente.

## **2.2 Evaluación de la actividad docente**

### **2.2.1 Evaluación del profesorado según el Sistema Universitario de la USAC**

En relación al tema de evaluación docente dentro de la Universidad de San Carlos existen leyes, reglamentos que están contemplados en este proceso. Para lo cual el Consejo Superior Universitario en el artículo 85 da vigencia el 01 de enero del año 2,000 a un nuevo Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica - ECUPA-; actualmente Reglamento de la Carrera Universitaria, Parte Académica. (p.61). Donde el artículo 48 establece que: “Cada Unidad Académica contará con una comisión de evaluación que tendrá como función principal la administración de la evaluación del profesor universitario en dichas unidades, de acuerdo al espíritu y objetivos de este estatuto y el reglamento respectivo”. (p. 56)

Por ende, en el artículo 49 menciona que cada facultad cuenta con una comisión encargada de evaluar (COMEVAL), que está integrada actualmente por tres docentes titulares electos y un suplente. Aunque está contemplado que debe haber también tres estudiantes electos en la misma, pocas veces se ha dado esta integración. Su responsabilidad directa es ejecutar la evaluación docente, por lo menos una vez al año.

La evaluación es efectuada en tres niveles: estudiantil (35 puntos) auto-evaluación docente (20 puntos) y jefe inmediato superior (15 puntos) por lo cual tiene efectos correctivos de promoción, tal y como lo establece el Estatuto de la Carrera Docente. La evaluación del desempeño laboral en las funciones de docencia directa, servicio o extensión, está integrada por la opinión de tres instancias, más presentar sus méritos académicos (30 puntos), para un total de 100 puntos. Este proceso debe ser congruente con los objetivos y fines que la USAC persigue y se encuentra integrado fundamentalmente por tres elementos: normativo, educativo y propiamente institucional.

Para regular el proceso de evaluación y promoción docente se encuentran los siguientes normativos:

- Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico
- Reglamento de la Junta Universitaria del Personal Académico;
- Reglamento de Formación y Desarrollo del Personal Académico;
- Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En este estudio, se consultó el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (2001, p.76) por su estrecha relación con la evaluación del desempeño docente, que explica las funciones docentes y administrativas que deben cumplir los profesores. También en este reglamento se define el concepto de evaluación principalmente porque existe una relación entre la promoción docente con los informes que la COMEVAL entrega de resultados obtenidos, los cuales dan un parámetro para ascender a una titularidad. En el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala existen órganos los cuales son:

a. División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia:

La importancia radica en que se debe conocer las jerarquías que tienen a su cargo, para poder desarrollar el proceso de evaluación docente en la USAC, porque siendo la División del Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia, el ente que dentro de sus atribuciones, desarrolla un programa de actualización a los profesores universitarios, en diferentes campos de la ciencia como son: social – humanística, científica, los cuales necesitan reforzar o bien seguir aprendiendo para responder a las nuevas tendencias pedagógicas-didácticas.

b. Consejo de Evaluación Docente

Este ente se encarga de resolver todas las solicitudes en relación a temas diversos de evaluación, como sanciones a profesores que incumplan con sus obligaciones y otras, de las facultades que conforman la USAC.

c. Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico

Su atribución máxima es la de recolectar las boletas de evaluación del desempeño docente de todas las Facultades y Escuelas no facultativas de la USAC, para analizar y sacar resultados por profesor en relación al derecho de promover si cumple con lo requerido, así mismo llevar un registro de cuántos han sido evaluados por año, fortalezas y debilidades por Facultades y Escuelas No Facultativas.

- d. Comisiones de evaluación docente de las Unidades Académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas

Son electas por Junta directiva de cada Facultad y Escuelas No Facultativas, donde su misión principal es planificar, organizar, ejecutar y llevar un control del proceso de evaluación del desempeño docente de los profesores titulares e interinos en forma semestral o anual.

- e. Órganos de Dirección o Autoridad Nominadora

Se encarga de conocer, ratificar y da a conocer a los profesores los resultados de la evaluación.

### **2.2.2 Procedimiento de evaluación del desempeño docente**

De conformidad con el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (2001), el procedimiento se realiza de la siguiente manera en el Artículo 23. Periodicidad y procedimiento para la evaluación del personal académico. La evaluación del personal académico se llevará a cabo, por lo menos, una vez al año, según el régimen que tenga cada unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, de acuerdo al procedimiento siguiente:

23.1 La comisión de evaluación planifica, divulga y ejecuta el proceso, con la supervisión y apoyo del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

23.2 La comisión de evaluación envía la documentación al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, para su procesamiento.

23.3 El Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico revisa, procesa la información y envía resultados parciales a la comisión de evaluación docente.

23.4 La comisión de evaluación agrega la calificación de los méritos académicos y/o informes de trabajo, a los resultados parciales remitidos por el Departamento de Evaluación del Personal Académico e integra la calificación final del proceso de evaluación.

23.5 La comisión de evaluación notifica el resultado final de la evaluación al órgano de dirección o autoridad nominadora correspondiente.

23.6 El órgano de dirección o autoridad nominadora conoce, sanciona y notifica al personal académico los

resultados de la evaluación, en el plazo establecido en el Artículo 53 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

23.7 La comisión de evaluación envía copia de los resultados finales al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico para su registro, control y archivo. (p.81)

Identificar el proceso que se sigue para elaborar los informes de evaluación del desempeño docente, esta concatenado al objetivo planteado en este estudio para analizar si en la Facultad de Humanidades (FAHUSAC) se lleva este proceso y es objetivo al entregar los resultados a los profesores.

Otro aspecto que contempla la evaluación del desempeño docente, indicados en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (2001) en el artículo 22, como méritos académicos, son los siguientes:

22.1 Otros estudios a nivel de Licenciatura.

22.2 Estudios de postgrado y especialización, reconocidos y registrados por la Universidad de San Carlos de Guatemala, congruente con las atribuciones que debe cumplir y acreditar en una sola evaluación.

22.3 Capacitación y actualización relacionadas con las atribuciones que desempeña.

22.4 Cargos y comisiones desempeñadas en la Universidad de San Carlos de Guatemala, por elección o nombramiento.

22.5 Cargos por elección o nombramiento en representación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a nivel nacional o internacional.

22.6 Asistencia y participación a eventos académicos tales como seminarios, simposios, foros, conferencias, talleres, congresos, entre otros, relacionados con su desempeño laboral.

22.7 Investigaciones y publicaciones de importancia para el desarrollo de la Universidad y del país.

22.8 Premios, reconocimientos y menciones honoríficas.

22.9 Servicios universitarios y extrauniversitarios.

22.10 Aportes para el desarrollo de la Universidad y para la solución de los problemas nacionales.

22.11 Inventos patentados en beneficio de la Universidad y la sociedad. (p. 80)

De los méritos mencionados anteriormente, los que no se evidencian son los comprendidos en el inciso veintidós punto siete al veintidós punto once, esto porque los profesores unos los desconocen y otros no realizan un esfuerzo extra por publicar. Mientras que en otros países esto es obligatorio para poder entrar a la carrera docente en el Nivel Superior y promover a la titularidad correspondiente. Posteriormente la comisión de evaluación, notifica el resultado final de la evaluación al órgano de dirección o autoridad nominadora correspondiente. A continuación, el órgano de dirección o autoridad nominadora conoce, sanciona y notifica al personal académico los resultados de la evaluación, en el plazo establecido en el Artículo 53 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico (ECUPA 2001, p. 56). Después, la comisión de evaluación envía copia de los resultados finales al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico para su registro, control y archivo.

### **Procedimiento para definir ponderaciones**

Según ECUPA (2001) indica que, la División de Desarrollo Académico, por medio del Consejo de Evaluación Docente, establecerá el procedimiento para definir la ponderación de las diferentes instancias evaluadoras que emiten opinión sobre el desempeño laboral, así como el procedimiento para definir la ponderación de los méritos académicos. Los resultados parciales y finales de la evaluación del personal académico serán considerados satisfactorios, cuando se obtenga un puntaje mayor de sesenta y cuatro puntos con cincuenta y cinco centésimas (64.55)

Las acciones a ejecutar como producto de resultados insatisfactorios parciales y totales, se regirán por lo que establecen los Artículos 53 y 54 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, los cuales mencionan: la obligación del profesor con resultados insatisfactorios de buscar capacitación dentro del primer semestre del año siguiente, para corregir las deficiencias; así como lo relativo a los procedimientos disciplinarios establecidos, cuando se obtuviesen resultados insatisfactorios en dos años consecutivos o en dos de tres evaluaciones.(p. 56)

### **2.2.3 Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía desde 1945 forma a profesores de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias de la Educación, pero a razón de la reforma educativa tuvo que diversificar carreras que fueran coherentes al contexto y necesidades priorizadas para el país. Por lo cual a partir de 1996, el Departamento de Pedagogía diversificó las carreras a nivel de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Pedagogía e Investigación Educativa, Pedagogía y Planificación Curricular, Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa, en Investigación Educativa, Promotor en Derechos Humanos y Cultura de Paz, en Educación Intercultural.

Sin embargo para este estudio, se delimito la investigación únicamente en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, que tiene como objetivos principales formar a estudiantes con conciencia crítica de la realidad y que genere soluciones para problemas educativos de forma eficiente y eficaz, a través de propuestas pedagógicas acorde a la realidad nacional e internacional.

Cabe resaltar que tanto la Licenciatura como el Profesorado en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa obtuvieron la acreditación el 04 de noviembre de 2016, por el Comité para la Evaluación de Programa de Pedagogía y Educación, (CEPPE) cumpliendo con los 269 indicadores de calidad, que son esenciales para este proceso.

Así pues, esta agencia se consolida como un organismo con liderazgo en procesos de evaluación y acreditación, particularmente para los programas educativos en pedagogía, educación y áreas afines, que opere en el marco de una cultura de calidad, ética y servicio, para transitar hacia la excelencia en la formación de profesionales en el área educativa.

En el procedimiento descrito anteriormente cabe resaltar, que los resultados de las evaluaciones del desempeño docente, ciclo 2015 de los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se entregaron en el año 2016. Esto se debe porque al enviarse las boletas al DEPPA, analizan, revisan y suman los resultados conforme fueron ingresando con respecto a las demás Facultades y Escuelas No facultativas, seguidamente aproximadamente de tres a seis meses envían a las comisiones de evaluación los resultados parciales, es decir los resultados que contemplan únicamente la opinión del estudiante y autoevaluación del profesor, después suman los méritos académicos y evaluación del jefe inmediato para dar un total de cien puntos.

De manera que el objetivo fundamental de la evaluación del personal académico, lo constituye el impulso, desarrollo, perfeccionamiento y excelencia de la función académica, cuyo incentivo principal es la promoción docente, a través de la superación integral del personal académico.

De ahí que, para promoción del personal académico por tiempo de servicio debe permanecer como mínimo tres años en el mismo puesto y obtener resultados satisfactorios en todas las evaluaciones; Asimismo se contempla la promoción docente por estudios de postgrados concluidos, la que reconoce por estudios de maestría una promoción y por doctorado dos promociones y por último la promoción por altos servicios a la Universidad por delegación de la misma. (Artículo 57 del Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico y artículos 37, 38 y 39 del Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico).

Es importante acotar que la promoción del personal académico, tiene el efecto como incentivo económico, asignarle al promovido a la categoría inmediata superior un diez por ciento de incremento sobre el salario, de conformidad con el artículo 70 del (Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, 2001, p.58)

#### **2.2.4 Visión del modelo de evaluación en la docencia universitaria**

Para Gómez (2011) de la Universidad de Murcia en España el modelo de evaluación, toma en cuenta las siguientes dimensiones:

- **La formación del profesor**, se valora su formación académica, pedagógica y formación continua. Conforme a este estudio vemos que el autor no contempla el aspecto psicosocial que es importante desarrollar en los estudiantes, porque se trabaja con seres humanos los cuales son sensibles a las relaciones sociales dentro y fuera del aula. Haciendo énfasis que los estudiantes no solo son conocimiento sino la parte afectiva se debe cultivar.



- **El programa formativo**, se valora todo lo que el profesor planifica en su asignatura: objetivos de aprendizaje que deben alcanzar los alumnos, identificar los objetivos de cada clase, su contenido y su estructura, determinar las competencias, el dominio de los contenidos explicados en clase, actualizar los contenidos de la asignatura, dedicar suficiente tiempo a planificar las clases, seleccionar los recursos materiales más adecuados, diseñar distintas pruebas de evaluación acordes con los objetivos de aprendizaje previamente establecidos, decidir el sistema de evaluación a emplear en la asignatura, adaptación cuando planifico las clases, a las necesidades de los alumnos, ser flexible en la enseñanza aunque haya de alejarme de lo planificado.
- **La bibliografía deberá estar actualizada**, un factor importante que está vinculado con la actualización de fuentes del conocimiento acorde a la época en que se desempeña el estudiante.
- **Proceso de enseñanza-aprendizaje**, sería la valoración de la actuación del docente en clase, tras el análisis factorial del cuestionario de satisfacción docente complementado por los estudiantes, se puede valorar al profesor según tres factores:

**A) El profesor como docente, como motivador y conocedor de las distintas metodologías docentes:** se valora el grado de entusiasmo que por la asignatura el profesor transmite, el conocimiento de la materia, la claridad en la explicación de la asignatura, así como la idoneidad de los ejemplos para facilitar la comprensión. Este aspecto debe estar contemplado en los instrumentos de evaluación del desempeño docente, porque es el primer reflejo de las buenas relaciones psicosociales entre profesor y estudiante.

**B) El profesor como guía, tutor y evaluador:** se valora la accesibilidad del profesor en horario de consulta, las posibilidades de intervención del alumno en clase; se evalúa también la diversidad de instrumentos de evaluación que utiliza; la utilización del *feedback* en la formación del estudiante. Así mismo este factor nos da parámetros que es necesario que los profesores sean abiertos para resolver las inquietudes que surjan.

**C) El profesor como planificador de su asignatura:** se valora el grado de ajuste entre la programación teórica de la materia, y lo realmente desarrollado en clase; se evalúa, la relación que establece el profesor entre el programa desarrollado y los contenidos de otras materias, así como con los distintos objetivos del título.

**D) Los resultados:** tras la planificación, la actuación o desarrollo docente, se valoran los resultados del profesor, a partir de las tasas académicas de rendimiento, éxito y asistencia a clase del estudiante.

No obstante, otros autores expresan que los profesores universitarios en la evaluación, contemplan aspectos como planificación, seguimiento del aprendizaje en los estudiantes y favorecer la participación de los estudiantes en la evaluación. (Ibarra, Quesada y Rodríguez. 2013, p.72). Esto quiere decir que, en conjunto los autores comparten la misma opinión que la planificación, es parte fundamental para el que ejerce la actividad docente ya que demanda prever, diseñar metodologías adaptadas al curso que imparte, al mismo tiempo tomar en cuenta la participación del estudiante que exprese las ideas de forma espontáneamente dentro del aula sobre el proceso de aprendizaje, teniendo diálogos reflexivos con el facilitador con críticas constructivas, para mejorar aspectos didácticos y psicosociales que son los que aborda este estudio específicamente en el proceso de evaluación del desempeño docente.

### **2.2.5 Visión del Modelo de Evaluación Docente en la Facultad de Humanidades**

En la Facultad de Humanidades anteriormente el modelo que se trabajaba era el de evaluación por objetivos, pero en la actualidad con las nuevas tendencias de educación, demandó que emigrara al modelo socio-formativo; El cual parte que el estudiante tenga claro las metas que desea alcanzar en la vida, desarrollar habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales, conocer el tipo de sociedad a la que se enfrentará profesionalmente y los retos del contexto ambiental y organizacional.

Es por eso, que en el Modelo de la Socio-Formación, el docente debe disfrutar e identificar cual es el rol que debe desempeñar con los estudiantes, implementando la realización de proyectos de forma colaborativa e integradora con otras áreas del conocimiento. Fortaleciendo las siguientes competencias según Tobón (2013) las cuales son: competencias de intervención, valoración, trabajo colaborativo, interacción y de gestión de la creación y aplicabilidad del conocimiento. Esto con la finalidad de tener un sistema educativo de calidad donde los estudiantes valoren aprender más para la vida que la obtención de información o una nota, además tener un propósito claro y finalmente a través de relaciones afectivas solidarias.

Sin embargo, el instrumento de evaluación del desempeño de FAHUSAC, no responde al modelo socio-formativo, todavía está redactado en el modelo conductista, que se basaba en objetivos, en particular el primer indicador con que inicia la guía de preguntas : “el docente entrega el programa” indicador que viene de muchos años atrás, el cual no responde a las necesidades actuales, por eso existe una contradicción en la forma que se enseña, con la que se evalúa y ambas deben estar orientadas con los mismos fines.

## **2.3 Instrumentos utilizados en la evaluación docente**

### **2.3.1 Tipos de instrumentos utilizados en la evaluación docente**

#### **A) El cuestionario de satisfacción de los alumnos**

Los esfuerzos de las Instituciones de Educación Superior (IES) para lograr una auténtica evaluación de la docencia, han estado caracterizados, y en muchos casos limitados, a la aplicación de una serie de cuestionarios que recogen la opinión de los estudiantes, y con ello se evalúa la eficiencia del docente en el aula; frecuentemente, esta práctica ha centrado su interés en:

“El conocimiento de sólo algunos aspectos del quehacer docente, como es el manejo de grupo, la puntualidad del docente al inicio y término de la clase, dominio de los contenidos, entre otros aspectos que quizás reflejan en poca medida, la complejidad de la práctica educativa en el salón de clases” (Arbesú, 2004, p. 71).

Investigadores como Cols. Y Muñoz (2002) informaron de las principales dimensiones evaluadas por los distintos cuestionarios de opinión de los alumnos, en las universidades españolas, y son:

- Cumplimiento de las atribuciones del profesor en la docencia
- Dominio de la materia.
- Desarrollo de la clase, metodología y materiales, recursos.

Donde también los autores Kenneth, Mack y Stevens (2001) muestran la ventaja del uso de un archivo, como una forma de simplificar el manejo de la información, como el llamado portafolio y el archivo profesional, los cuales reúnen un conjunto de evidencias como test, monitoreo de actividades, materiales didácticos y cuestionarios a alumnos. Todo lo anterior está destinado a tratar de captar la complejidad de la enseñanza, donde el reto es un manejo adecuado de la información como el programa, actitud del profesor, satisfacción del alumno sobre la materia, habilidades docentes, dedicación docente, mérito docente, contexto del aula, actuación como estudiantes, dificultad de la materia, infraestructura. (p.140)

Siendo las dimensiones más utilizadas en el conjunto de las encuestas: las referidas al cumplimiento del profesor, desarrollo de clase/metodología, evaluación, y satisfacción del alumno sobre la materia. Según Marsh (1987) este camino para realizar el proceso de evaluación es el que ha realizado siempre en base a las experiencias el cual en la actualidad recoge información legítima y con credibilidad.

Es por eso, que hay evidencia empírica de que las valoraciones que hacen los alumnos de la docencia de un profesor, son bastante estables a lo largo del tiempo. Debido a que se ha encontrado pruebas que demuestran que, las opiniones anteriores de estudiantes asignados en cursos donde han recibido con el mismo facilitador, las valoraciones en relación al modelo de enseñanza se mantienen al momento de llevarse a cabo la evaluación. (Aleamoni, 1987; Cruse, 1987; Marsh, 1984, 1987).

Así mismo, Tejedor (1996) reconoció que este método es el más requerido pero enfatiza que no debe ser el único, también otros especialistas como Cols. y Costin, 1971; Irby y Rakestra, 1981; Smith y Paulen, 1984, coinciden en que la apreciación de los profesores por parte de los estudiantes es un método fiable, válido y útil que correlaciona bien con otros criterios de estimación, incluida la opinión de otros pares.

Es importante resaltar que en cuanto a la cuestión de la validez (constructo), se trata de medir la eficacia de la enseñanza impartida por el profesor, y no meramente recoger la satisfacción que experimentan los alumnos con la enseñanza que imparte el profesor. Para establecer su validez como medida de enseñanza eficaz, encontramos el obstáculo de que no existe un único criterio de eficacia docente, constructo que es modificable, no obstante, de múltiples pasos. Así, los investigadores han intentado demostrar que las valoraciones reflejadas en los cuestionarios están relacionadas con diversos indicadores de la enseñanza eficaz.

Así pues, se han observado relaciones significativas y consistentes con las valoraciones realizadas por antiguos alumnos, el rendimiento de alumnos, las autoevaluaciones realizadas por los profesores acerca de la eficacia de su docencia y la observación de conductas específicas (por ejemplo, interrogar a los alumnos, clarificar sus respuestas,...). “La relación observada con otros indicadores, como las valoraciones realizadas por colegas o la productividad investigadora, ha sido reducida, aunque se trata precisamente de indicadores que, a su vez, tienen escasa relación observada con otros indicadores de enseñanza eficaz, por lo que su validez como medidas de éste plantea problemas” (Ato García y Cols., 1992, p.157).

## **B) El auto informe del profesor**

El auto informe del profesor es un instrumento que tiene objetivo, permitir al profesor aportar información sobre su quehacer docente, ya que podrá realizar valoraciones y reflexiones importantes para la mejora de su actividad. Con la realización del auto informe el profesor valorará y reflexionará sobre su planificación y actuaciones docentes, teniendo en cuenta:

- La evolución de su formación académica.
- Las condiciones del desarrollo de su enseñanza.
- Los contenidos de su programa formativo de las asignaturas que imparte.
- El desarrollo del proceso de enseñanza• - aprendizaje y los resultados obtenidos.

El profesor debe de tener presente en el auto informe, que es necesario considerar el conjunto de la docencia y no una acción puntual de la misma. La mejora de la docencia universitaria, no solo puede producirse por la actuación que hace el profesor en el aula, sino también por la reflexión y el análisis que hacen los profesores sobre su práctica docente. Cabe destacar que en FAHUSAC, se realiza un instrumento de autoevaluación, en la cual estos procesos de análisis y reflexión por parte de los profesores es requisito para realizar la evaluación del desempeño docente.

Para Prieto (2007) la reflexión del profesor puede girar en torno a elementos muy diversos. Así, la didáctica, el conjunto de creencias y valores, su entendimiento sobre la enseñanza, su modo de analizar el hecho educativo, y otros, representan algunos de estos elementos que pueden ser objeto de reflexión para la mejora de la calidad educativa.

Previamente a la enseñanza en el aula, los docentes traen a la conciencia sus propias creencias, valores, puntos fuertes y débiles, conocimientos, etc. Esta reflexión inicial resulta imprescindible para el autoconocimiento y la toma de decisiones referida a la actuación docente posterior, y en la interacción misma con los alumnos. Esto nos indica que es pura conciencia propia del papel que desempeña el profesor en el aula, porque tiene a cargo diversos roles como facilitador, modelo con su actuar, el cual los estudiantes son observadores y replicadores de esa faceta.

También los profesores reflexionan sobre los múltiples datos que recogen durante la enseñanza en el aula y, a partir de estos, modifican su actuación didáctica en función de las condiciones del contexto, de las características de los alumnos y de las experiencias de enseñanza y aprendizaje en sí mismas. Una vez concluida la enseñanza, los profesores evalúan su actuación didáctica e incorporan constantemente. Es por eso que constantemente se debe estar evaluando en cada momento del proceso de enseñanza-aprendizaje para verificar aciertos y errores, donde cualquier tipo de información sobre la misma sirve para la toma de decisiones oportunas en el curso que imparte.

Para Heath y Sandretto (2004) hay cuatro tipos diferentes de reflexión sobre la práctica docente:

a) **La reflexión técnica:** se trata de un proceso de reflexión basado sobre todo en las habilidades didácticas, aunque también en el propio conocimiento que tienen los profesores en la materia que imparten.

b) **La reflexión descriptiva:** se centra en el análisis del quehacer docente del profesor que lleva a cabo y que permite demostrar las acciones implementadas; todas las perspectivas de la enseñanza deben ser reflexionadas por el facilitador.

c) **La reflexión dialógica:** implica explorar en el plano del pensamiento, modos posibles de resolver problemas en una situación profesional definido. Así a través de este proceso, los profesores analizan sus capacidades, métodos de enseñanza y buscan factibles formas para poder perfeccionar.

d) **La reflexión crítica:** se trata de prestar atención a los resultados que las propias actividades pueden tener sobre otros.

Conforme al planteamiento de los autores arriba mencionados, en efecto, todo profesor universitario especialmente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, debe estar siempre en constante reflexión sobre el quehacer docente de los cursos que imparte en el semestre, para buscar la mejora continua en aspectos pedagógicos, didácticos y psicosociales, que son fundamentales en la evaluación docente, dado que al hacer conciencia del papel que juega en la universidad a través de mejorar la calidad educativa del curso, se entregará un profesional con altas expectativas ante las demandas de la sociedad guatemalteca.

### **2.3.2 Fuentes de la evaluación en la docencia universitaria**

De la Orden (1992) propone una clasificación de las fuentes de evaluación:

- La opinión de los estudiantes.
- La opinión de pares y coordinadores.
- El rendimiento de los propios alumnos.
- Investigaciones en términos de calidad y cantidad.

Para este estudio la fuente que se ha utilizado, es el juicio de los estudiantes y coordinadores, a través de la boleta 01 que evalúa al profesor, las otras fuentes no se implementan en la FAHUSAC.

Escudero (1991, p.5) estableció otras fuentes para medir el desempeño docente entre los cuales se encuentran:

- Los estudiantes.
- Los colegas del departamento y/ o facultad.
- Auto informes.
- Directivos académicos.
- Materiales curriculares.
- Registros académicos-administrativos.
- La clase como unidad de análisis.
- Los expertos externos (académicos y pedagógicos).
- Los exalumnos.
- Grupos mixtos.
- Simulaciones controladas.

Se está de acuerdo que en la evaluación docente, se tomará en cuenta a los graduados, porque según el criterio de lo vivido en la época de estudiante, versus ahora ya como profesional, se puede saber cuáles fortalezas y debilidades tiene el quehacer docente de la carrera. Siempre tomando en cuenta que lleva más trabajo, costos económicos, tiempo y tener una base de datos rigurosa de los graduados por carrera y año de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Pero más interesante sería implementar la clase como unidad de análisis, como fuente de evaluación docente, ya que esto se puede enfocar en ciertos cursos los cuales tienen deficiencias y hacer una retroalimentación directa para elevar la satisfacción tanto del profesor como estudiante.

Siguiendo con (Escudero, 1991) reseña los siguientes procedimientos para obtener información:

- La observación directa de clases por el personal encargado de evaluar a los profesores.
- La observación en vídeo de una clase modelo.
- Registros de resultados académicos.
- Pruebas de rendimiento en relación al área a impartir.
- Pruebas de competencia entre profesores para elevar el nivel.
- Escalas diversas para medir aspectos subjetivos de la docencia.
- Comentarios escritos en los instrumentos de evaluación.
- Entrevistas individuales y grupales a los estudiantes con buen record académico.
- Debates (grupos de discusión)

No obstante Rippey (1981) describe tres categorías en las mediciones de la docencia que son similares a las del Autor Escudero, como son: las percepciones, dentro las cuales están auto-encuestas, evaluaciones por iguales, encuestas a estudiantes y Evaluaciones administrativas. Seguidamente las de proceso, como la experiencia en la materia, habilidades pedagógicas, carisma, motivación, prestigio, civismo, empatía, esfuerzo y juicio y por último de producto, como el conocimiento adquirido, relaciones sociales y acciones realizadas.

Si bien es claro estas categorías son válidas hasta la actualidad, porque los instrumentos de evaluación docente toman en cuenta las percepciones de los estudiantes, la experiencia y relación afectiva del profesor que va vinculada al aspecto psicosocial, aunque desde el punto de vista del autor Escudero, él propone otras formas de recoger la información para evaluar a los profesores, que son: los comentarios o sugerencias abiertas, por parte de los estudiantes; que en las boletas de evaluación docente no existe un espacio determinado para plantearlas, debido a que las preguntas o enunciados son cerrados, también las escalas de calificación,



otra práctica innovadora es pasar pruebas de competencia docente, a inicio de año, no con el afán de control o desconfianza de su conocimiento, sino como diagnóstico de las áreas académicas que domina y cuáles necesita recibir actualización, a razón que los estudiantes demandan profesores especializados en el área que imparten.

Así mismo Berk (2005) concretamente habla de doce fuentes de evidencia de la efectividad docente:

**Puntuaciones de los estudiantes:** a través de cuestionarios o encuestas.

**Puntuaciones de colegas:** evaluaciones emitidas por pares de la profesión.

**Auto-evaluación:** informe que hace el propio profesor.

**Videos:** grabación de un período de clase modelo, para luego ser analizada por expertos.

**Entrevistas a estudiantes:** muestra de los estudiantes del curso y preguntar sobre el desempeño del profesor en los distintos indicadores según el modelo educativo.

**Puntuaciones de graduados:** se contacta a estudiantes que recibieron cursos con el profesor que se pretende evaluar y que califiquen como lo aprendido ha sido funcional como profesional en el contexto.

**Puntuaciones de empleadores:** se entrevista a un grupo focal de los que brindan trabajo a los graduados de la profesión, para ver la eficiencia entre lo aprendido y como lo aplican en lo laboral.

**Puntuaciones de administradores:** los encargados o coordinadores de verificar las atribuciones que deben cumplir los profesores emiten un punteo objetivo sobre el desempeño docente.

**Proyectos de investigación dentro del aula:** se mide el desempeño del profesor a través de la calidad de proyectos que hayan sido generados en el curso y la transcendencia en la sociedad.

**Premios docentes:** se reconoce con remuneraciones económicas o de reconocimiento a las mejores prácticas del quehacer docente, según los estándares alcanzados previamente establecidos por las facultades.

**Resultados de aprendizaje:** se les hace una evaluación a los estudiantes asignados del curso, para verificar los conocimientos adquiridos.

**Portafolio docente:** el profesor realiza una carpeta material o virtual de todas las evidencias del proceso de enseñanza en determinado curso.

La propuesta de Berk, no tiene relación al estudio que se desarrolló, porque la efectividad del profesor en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, no se mide por los premios docentes que haya obtenido, sino más bien por un instrumento escrito que es contestado por los estudiantes y por consiguiente existen variables como el contexto, cantidad de estudiantes matriculados, jornada, que difieren para medir el desempeño entre uno y otro profesor. De igual manera las puntuaciones de los colegas, no son viables porque incide la parte subjetiva, y pierde el objetivo de obtener un parámetro para medir el desempeño docente. Sin embargo propone diversidad de formas para que los profesores sean evaluados como a través de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, proyectos de investigación relevantes para la sociedad que den solución a flagelos de la comunidad y de una forma más personalizada el portafolio docente utilizando las tecnologías de la información.

### **2.3.3 Fuentes de la evaluación en la Facultad de Humanidades- USAC**

#### **2.3.3.1 Cuestionario de opinión estudiantil**

En la Facultad de Humanidades (FAHUSAC) se utiliza el cuestionario de opinión estudiantil boleta 01 aprobado por el Consejo de Evaluación Docente en el acta 02-2000 de fecha 3 de marzo del 2,000. En el punto QUINTO: incisos 5.2.1 y 5.2.2, el cual está comprendido por 35 enunciados los cuales comprende tres marcos:

**Aspecto Didáctico:** que abarca planeamiento, contenidos, metodología y evaluación utilizados por él profesor.

**Aspecto Psicosocial:** en esa sección, se encuentran la motivación, interacción, hábitos y responsabilidad del profesor, el cual esta investigación se describe más ampliamente.

**Aspecto Profesional:** donde se opina sobre el dominio de la materia, y actualización de los conocimientos del profesor.

### **2.3.3.2 Marco de referencia II del cuestionario de opinión estudiantil: Aspecto Psicosocial**

El marco de referencia que plantea la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL), aborda que el estudiante debe emitir opinión sobre las conductas que fomentan y favorecen dentro y fuera del aula, con la finalidad que el proceso de enseñanza –aprendizaje se realice en un clima psicológico adecuado.

#### **A) La motivación**

La motivación es una de los aspectos esenciales dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje por ello el autor Valenzuela (1999) la define como un conjunto de estados y procesos internos de la persona que despiertan, dirigen y sostienen una actividad determinada.

Sin embargo, Montico (2004, p.105) menciona que la motivación tiene otras implicaciones en el estudiante, las cuales son:

- Provoca una reacción interna-externa en el estudiante, para que manifieste un empeño para querer asignarse en un curso específico.
- Orienta sus estudios hacia objetivos consistentes, teniendo como consecuencia que los cursos matriculados sean de su interés conforme a sus metas personales.
- Mantiene la carga académica de forma perseverante para el alcance de los ideales preestablecidos.

Es por eso, que American Psychological Association (2015) estableció que: “Los objetivos a corto plazo (proximales), específicos y que planteen desafíos moderados, motivan más que los objetivos a largo plazo (distales), generales y que planteen desafíos muy exigentes” (p. 3) Esto se refiere que cuando el profesor plantea metas alcanzables ampliando el nivel de eficiencia.

En el marco del proceso educativo se reconocen cuatro tipos de motivación:

a) motivación extrínseca: proviene de estímulos externos, como las calificaciones obtenidas, que el estudiante pueda obtener.

b) Motivación intrínseca: es la que surge por el interés que el educando tiene en determinada área o tema. En este tipo de motivación es donde el profesor puede desempeñar un papel importante.

c) Motivación de competencia: está representada por la satisfacción que se siente cuando se sabe que algo se está haciendo bien.

d) Motivación de rendimiento: se genera por la expectativa de saber las recompensas que le esperan al estudiante si es capaz de tener éxito en relación con los demás, o sea, de ser mejor que los otros. En este tipo de motivación también es aplicable la contraparte, es decir, el miedo al fracaso puede actuar como estímulo desencadenante para que el estudiante busque superarse y logre las expectativas de éxito. La motivación hace que los educandos actúen o se comporten de determinadas maneras (Dweck y Leggett, 1988; González Torres, 1997).

En este sentido la motivación que debe desarrollar el estudiante, es la interna porque él, es sujeto de su propio aprendizaje, mientras que el profesor debe generar actividades externas para motivar al alcance de los objetivos o competencias propuestas para el curso, a partir de aquello que se hace con o por los educandos para incentivarlos, o también a partir de los factores autogenerados que influyen para señalar un comportamiento determinado. Por su parte el profesor debe generar las condiciones para el logro de una actitud grupal capaz de potenciar las individualidades y establecer un marco de automotivación, toda vez que el grupo constituido, alcance los objetivos previstos, a través de la búsqueda de estrategias congruentes con su propia personalidad, susceptibles de aplicarse al tipo de estudiantes al que trata de motivar.

Para ello Brophy (1988) describió tres estrategias generales que ayudan a fomentar la motivación intrínseca: 1) resaltar la utilidad de ese aprendizaje en la sociedad; 2) plantear y demostrar al grupo que una expectativa del profesor es que cada estudiante disfrute del aprendizaje; 3) presentar los laboratorios y el proceso de evaluación con el enfoque para verificar los avances en pro mejora de su aprendizaje y no como medio de represión.

De manera más específica, estas estrategias implican que se le debe explicar al estudiante por qué un tema o una idea determinada se consideran interesantes y se han incluido en el programa del curso, ya que esto le permitirá establecer sus propias metas con relación a las expectativas del profesor.

Así mismo, es un proceso que debe enmarcarse en una comprensión del proceso básico de la motivación, seguidamente las influencias entre la experiencia del profesor y las expectativas de los estudiantes, finalmente el reconocimiento de los factores que afectan la motivación del grupo de educandos. Donde Meece (1994) indicó que el objetivo de la motivación es alcanzar un propósito común entre los objetivos del profesor y las necesidades del estudiante.

## **B) Interacción**

En el instrumento utilizado por COMEVAL, la norma dice que es la comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes de forma satisfactoria y que llena las expectativas en relación a:

Transmitir los conocimientos sin egoísmo.  
Estimular a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.  
Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.  
Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.  
(p.2)

Montico (2004) plantea que: “la interacción debe basarse en la comunicación cuando se establece más efectivamente, el estudiante se motiva en un contexto físico-espacial que cataliza la intencionalidad docente de establecer un fuerte vínculo entre ambos” (p.9)

Asimismo, A.P.A (2015) estableció en el principio quince: “El bienestar emocional influye en el rendimiento educativo, el aprendizaje y el desarrollo” (p. 3) Es por eso que el ámbito universitario bien condicionado, brinda confianza, relaja los comportamientos difíciles en el aula y asegura un desarrollo educativo, donde el interés y la satisfacción podrán encontrar menos obstáculos para generarse.

## **C) Hábitos y responsabilidad**

Según el Consejo de Evaluación Docente (2000) la norma establece: “El desempeño del profesor en el aspecto profesional, el cual se refiere al grado en que ha cultivado su propia disciplina y el nivel de actuación alcanzado en la materia que imparte” (p.2). El cual tiene comprendido los siguientes aspectos:

Asiste con puntualidad a clases.

Asiste con regularidad a clases.

Tiene buena dicción

Se preocupa porque el estudiante aprenda.

Cumple con los compromisos programados

Otros autores expresan que la responsabilidad social que tienen los profesores universitarios según Vallaey y col. (2007:5) “con su manera de entender e interpretar el mundo, comportarse en él y valorar ciertas cosas en su vida. Influye asimismo sobre la deontología profesional, orienta la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social”. Esto significa que los hábitos y la responsabilidad que tome el papel de ser facilitador en la construcción del conocimiento con los estudiantes, ayudará a entregar mejores profesionales con alto compromiso social y un desempeño de calidad.

#### **2.3.4 Participación estudiantil en la evaluación del desempeño docente**

En la evaluación del desempeño docente se refleja con los autores tratados en este capítulo, que todos concuerdan en la participación de los estudiantes, es imprescindible cuando evalúan a los profesores que les imparten cursos, debido a que son los que reciben el proceso de aprendizaje de forma directa. Ejemplo de ello es la autora mexicana, Saavedra (2001) que considera la opinión de los estudiantes, es la fuente más autorizada para abordar el comportamiento del profesor.

Además recientes investigaciones en el contexto del aprendizaje universitario, insisten en la necesidad de desarrollar en los estudiantes la capacidad para regular sus propios procesos de aprendizaje a través de la participación activa en los procedimientos de evaluación (Boud, 2006; Boud & Associates, 2010; Nicol, 2009).

Sin embargo, esto se relaciona cuando los estudiantes responden los instrumentos utilizados para evaluar, a los cuales hacen referencia Luna y Torquemada (2008) “...se sugiere dar la oportunidad a los estudiantes a través de preguntas abiertas, de expresar con sus palabras los aspectos a mejorar” (p.10)

Esto quiere decir, que siempre en los instrumentos que evalúan el desempeño docente deben contemplar una parte con preguntas abiertas, donde el estudiante exprese fortalezas, deficiencias, felicitaciones de buenas prácticas utilizadas por el docente las cuales se puedan seguir replicando. Por el contrario, esto implica un análisis más detallado por docente, pero que a largo plazo es importante hacerlo ya que al tomar en cuenta estas observaciones, se puede retroalimentar en el proceso al docente, que no esté alcanzando las atribuciones asignadas por el modelo en el que se le evalúa.

Cabe resaltar, que el instrumento utilizado por COMEVAL no contiene una sección de este tipo, ni está establecido dentro las instrucciones, sino en la parte reversa de la hoja. Si el estudiante, desea comentar o sugerir lo puede escribir. Además, influye la cantidad que tiene de enunciados, que en varios de los casos el estudiante no tiene más tiempo para responder este tipo de observaciones. En relación a esto los autores Elizalde, Rueda y Torquemada (2003) establecieron que:

“El número de preguntas para evaluar al profesor parece ser un aspecto importante en el momento de elaborar un cuestionario, ya que puede significar la posibilidad de recoger la opinión de los estudiantes sobre una variedad de dimensiones involucradas en el quehacer docente. Por el contrario, un número pequeño de preguntas, en principio solamente plantearía una apreciación muy general sobre lo ocurrido y sería básicamente referida al grado de satisfacción del usuario del servicio” (p.71)

Ejemplo de ello es en Cancún, México la Universidad del Caribe, donde los instrumentos de evaluación contienen 2 preguntas abiertas, en el caso de los estudiantes una que se refiere a describir aspectos positivos sobre el quehacer docente y la segunda donde se realizan recomendaciones para mejorar el desempeño del profesor. En el caso del cuerpo docente, éste también cuenta con un espacio para ilustrar algunos de los aspectos que le agradan de su labor, y otro espacio donde señala aquellas necesidades que ha identificado para su actualización en el ámbito docente. (López 2012, p.77) Estas prácticas son positivas porque el objetivo de realizar evaluación del desempeño docente, es de tipo formativo para que estos puedan corregir su quehacer docente en el tiempo oportuno.

Otro aspecto que cabe resaltar, es que el instrumento de evaluación del desempeño docente, en los cuales el estudiante emite opinión debe responder al modelo socio-formativo que la Facultad de Humanidades ejecuta, pero algunos indicadores pertenecen al modelo anterior. Sin embargo en otros países como México, tienen ponderaciones definidas en las cuales se refleja el desempeño docente donde el modelo responde a la visión, misión de la Facultad. Algunos parámetros son:

**Dentro del Modelo:** indica que el docente tiene un desempeño congruente con los lineamientos psicopedagógicos, establecidos desde el Modelo Educativo; el puntaje es de 85 a 100.

**Cercano al Modelo:** el docente presenta una práctica congruente con el Modelo pero con áreas de oportunidad que debe atender; el puntaje va de 70 a menos de 85.

**Lejano al Modelo:** el desempeño del docente presenta inconsistencias con los postulados establecidos en el Modelo Educativo; el puntaje es menos de 70. (López, 2012, p.78)

En conclusión, la participación del estudiante en el proceso de evaluación del desempeño docente, tiene incidencia en los resultados que obtienen los profesores en el aspecto: didáctico, profesional y especialmente lo psicosocial que este estudio analiza. El cual es valioso para mejorar el quehacer del docente si se hace de una forma reflexiva con conciencia crítica del impacto que tiene si se hace objetivamente.

## 2.4 El aspecto psicosocial

Para comprender este aspecto es importante identificar los psicólogos que explicaron las teorías en relación a lo psicosocial, se consultó los estudios de García Allen (1983) en los cuales cita a : Erik Erikson (1963) Jean Piaget (1919) Lev Vygotsky (1924) Albert Bandura (1977). Los cuales plantearon teorías que hoy en día, han sido de gran ayuda para entender las relaciones sociales y motivación en el aprendizaje.

Por tanto, Erikson (1963) propuso la “Teoría del Desarrollo Psicosocial” que se refiere que al ir viviendo las diferentes etapas del desarrollo, da lugar a la obtención de una serie de capacidades que ayudan a resolver las metas que se presentarán durante la siguiente etapa vital. De esta manera se produce el crecimiento psíquico. Así también, Piaget, con la “Teoría del aprendizaje” enfatizó que, el conocimiento debe irse construyendo de forma individual, teniendo una comprensión del contexto. Por el contrario, Vygotsky, concluye que el aprendizaje se construye mediante las interacciones sociales, con el apoyo de algún facilitador que domine ese entendimiento. Finalmente, Bandura con la “Teoría del aprendizaje social”, menciona la importancia de las expectativas y los refuerzos internos, como un sentimiento de orgullo, satisfacción y logro, en la motivación de las personas en este caso los estudiantes.

Por consiguiente, para este estudio el aspecto psicosocial es trascendental en el proceso de enseñanza - aprendizaje debido a que son aquellas percepciones principalmente de tipo psicológico, que pueden afectar la forma como se realiza la evaluación y los resultados esperados de la misma.



Según, Cashin (1995) existen procesos tanto del profesor como del estudiante, que inciden en las respuestas que se dan ante los instrumentos de evaluación y que son independientes de las características propias del instrumento o de la metodología que se haya empleado en el proceso de la evaluación.

Según, Páramo (2008) establece 5 variables psicológicas, que son elementos que afectan las relaciones en el proceso de enseñanza- aprendizaje del educando, las cuales son la personalidad, las actitudes, el género, su categoría y su grado de experiencia.

### **2.4.1 Personalidad**

Con respecto a la personalidad los profesores, que los estudiantes consideran como los mejores o los peores; los mejores profesores son establecidos como amables dentro y fuera del salón, de buen humor, alegres, sonrientes. En oposición a ello, los peores profesores se describen en las mismas poblaciones como dejados, indiferentes, opresor, impuntuales, no les interesan los estudiantes y pedantes. (García 2001) con energía, apasionados y sociables (Basow & Silberg, 1987; Basow, 2000). Donde Tolle (2012) amplía el término de entusiasmo donde se disfruta intensamente lo que se desempeña, teniendo en cuenta hacia donde se quiere llegar.

Cabe resaltar que dentro de la personalidad del profesor universitario, debe establecer una confianza con los estudiantes como lo planteo Bain (2007) porque esto facilitará la comunicación de cuando surgen dudas, hacer comentarios sobre un tema, triunfos o fracasos en el curso de forma abierta.

Otros estudios, mostraron una relación entre la personalidad del profesor y la evaluación del estudiante, dependen del tipo del área que se haya explicado. (Páramo, 2008). Es por eso, que los estudiantes priorizan la comunicación y el tipo de relación social, que establece el profesor además de la espontaneidad en habilidades para dirigirlos profesionalmente para el logro de sus metas.

## 2.4.2 Actitudes

Otro aspecto que tiene relevancia por parte de los estudiantes a la hora de realizar evaluación del profesor, aunque no propiamente reconocidas como rasgos, sustentado a través del estudio realizado por Gonsalves y Miley (2003) cuyos resultados indican que los hábitos más desagradables para los estudiantes son: “enseñar en una forma desorganizada; hablar muy rápido, sin que ellos puedan procesar la información; leer con un tono de voz monótono, y degradar a los estudiantes” (p.16)

Según, Bain (2007) encontró que los mejores profesores que tenían conciencia de sus habilidades y defectos, como lo demuestra el siguiente comentario de un profesor de Filosofía de Vanderbilt: “Si mi docencia fracasa, es debido a que algo no he hecho bien” esto es un gran impacto de humildad en el quehacer docente y por ende se comprende que el papel del facilitador es perfectible”

También Freire (2010) argumentó, que la humildad ayuda a reconocer a los profesores que no lo deben saber todo, además permite escuchar a los que son considerados menos competentes desde la perspectiva de ellos, esto posibilita a que el profesor tenga la actitud abierta a escuchar, fomentar la crítica y a la recepción de diferentes opiniones de un tema discutido en clase sin ser arrogante. Seguidamente otra virtud necesaria en el aula es la tolerancia: “que enseña a respetar, aprender y comprender las diferencias” (p.79) esto con el objetivo de una sana convivencia dentro y fuera del aula.

A partir de lo anterior se puede interpretar que el profesor debe tener buenas relaciones interpersonales con los estudiantes, además de una correcta práctica pedagógica didáctica. Esto lo explica (Aldana, 2016) donde lo reitera muchas veces que “nadie da lo que no tiene” el profesor debe irradiar alegría, emoción, dinamismo pleno a la hora de compartir los conocimientos, que se evidencian a través de la felicidad, que es la “ausencia de miedo” son estos que se atreven a innovar primero de forma personal luego emocional, espiritual y pedagógicamente” (p.57). Aunque (Punset, 2006) dice que la meta de la educación, es elaborar las condiciones psíquicas para que pueda aprender y desenvolverse socialmente.

La Facultad de Humanidades, en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del instrumento de evaluación, este aspecto es importante en el proceso de enseñanza –aprendizaje. Debido a que los estudiantes emiten opinión sobre la motivación e interacción, que haya tenido el profesor durante el curso que les impartió en el semestre.

### **2.4.3 Género del docente**

Las actuaciones que desempeñan los profesores universitarios; parece posible que la condición de ser hombre o mujer, exhibido por los profesores pueda repercutir en la evaluación del docente. (Das & Das, 2001) Es decir los resultados, sugieren un estereotipo de género, donde favorecen algunas veces a las mujeres y otras a los hombres, esto significa que los estudiantes son más subjetivos a la hora de evaluar a los profesores.

Sin embargo, para (Basow, 2000, y Basow y Silberg, 1987) la afectividad se manifiesta diferente para los hombres y las mujeres, en ellos se asocian los aspectos como: energía, entusiasmo, entrega, efusión, y en ellas la nobleza, la responsabilidad y la empatía.

Ejemplo de ello, son los profesores que manifestaron respeto y dominio del contenido, tenían un nivel de asignación y aceptación a diferencia de los profesores que no lo hacían, como lo expone un estudiante de Derecho de la N.Y.U. “Derrick Bell enseña aquí, es un sueño hecho realidad, me encantaría estudiar con él, tiene mente tan aguda y no obstante es tan amable con sus estudiantes, los trata con respeto e interés”. (p.81). Esto demuestra que tanto como el género y la personalidad tienen relación, cuando los estudiantes eligen para un curso.

Otros estudios, Feldman (1987) encontró de 39 estudios, 28 en los cuales las profesoras eran mejor evaluadas que los profesores; las dimensiones que se relacionaban con ellas eran la sensibilidad y preocupación por el avance del grupo en el aprendizaje, así también libertad para emitir opiniones, accesibilidad y apoyo. Mientras que en los hombres se resaltó la claridad y el dominio de la materia.

### **2.4.4 Experiencia**

Respecto a la experiencia, García (2001) señala que los aspectos mejor evaluados de los profesores que llevan tiempo en la docencia son la nitidez, alegría, la reflexión por medio de preguntas, debate y abierto a escuchar opiniones. Esto lo comparten otros autores como el Dr. Aldana (2016) la cual plantea que: “Se realicen preguntas académicas, creativas y de aplicación para que puedan ser significativas en el contexto de los estudiantes, de igual forma el entusiasmo en el proceso de enseñar” (p.100)

De igual manera, el autor Bain (2007) indica que los mejores profesores que se conocen así mismos de la forma en qué aprenden, reflexionan diferentes procesos que puedan desarrollar en los estudiantes mejores formas para desarrollar la capacidad de análisis y comprensión cuando se enfrentan a situaciones complejas de la vida cotidiana.

De ahí que Freire (2010) estableció, que a lo largo del quehacer docente el profesor necesita estar seguro de las acciones que ejecuta en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Lo cual requiere “competencia científica, claridad política e integridad ética” (p. 81). Esto se refiere a que el profesor desde el inicio debe tomar conciencia de las implicaciones que tiene ser docente, respondiendo las interrogantes ¿qué acciones realiza como facilitador, ¿cómo puede mejorarlas y ¿para qué las hace? Si tiene claro esto, el profesor está listo para cumplir con su tarea de educador.

Además, Bain, (2007) encontró que las mejores prácticas del quehacer docente, pasan por apreciar de forma personal cada estudiante, descubriendo las capacidades de cualquier alumno, y siempre confían en las habilidades de los estudiantes, para alcanzar las metas, acorde al nivel diagnosticado. Es por eso que no tienen prejuicios de ninguna índole.

#### **2.4.5 Tipo de Curso y disciplina**

En efecto Freire (2010) argumenta que el profesor debe conocer la realidad social, cultural e histórica en la que viven los estudiantes, ya que es necesaria para la práctica educativa. Conociendo la forma de pensar de los mismos como punto de partida para la enseñanza y como consecuencia la concepción para evaluar el desempeño docente en el curso.

Por tanto, Marsh (1983) encontró que los profesores de las carreras de ciencias, ingenierías tenían bajas ponderaciones en la evaluación del desempeño, mientras que en las carreras de arte, humanidades y ciencias sociales los profesores eran mejor evaluados. Esto quiere decir que cada Comisión de Evaluación docente, debe considerar la disciplina si es curso práctico o teórico, usar diferente instrumento como se hace en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa donde los cursos de Seminario, Práctica Docente, y Administrativa son evaluados con otros indicadores.

Esto hace reflexionar a los profesores de carreras Técnicas y Social - humanística como ven la educación, donde (Aldana, 2016) pregunta al docente: “Será que la atribución es ¿dedicarse a llenar el vaso de conocimientos? O ¿intensificar el fuego de la vela del aprendizaje? (p.46) Para este estudio se comparó más con aumentar el aprendizaje de los estudiantes, evitando el autoritarismo, el aburrimiento, amargura del profesor que son aspectos comprendidos en la categoría psicosocial.

Así mismo, Bain (2007) comparte lo que hacen los mejores profesores universitarios es construir el conocimiento y no darlo de forma tradicional, debido que la sociedad va cambiando, por ende los modelos educativos deben modificar la manera de pensar del estudiante, promoviendo actividades donde él tenga la necesidad de aplicarlos. Una forma es haciendo preguntas cruciales porque a través de la duda el estudiante puede motivarse a buscar respuestas para formar su propio criterio y conocimiento.

Esto lo afirma A.P.A. (2015) donde resalta el principio cuatro en relación a: “El aprendizaje está basado en el contexto, por lo que la generalización del mismo a nuevos contextos no se realiza de manera espontánea, sino que debe facilitarse” (p. 2). Esto quiere decir que el profesor debe promover el aprendizaje a contextos que son desconocidos para el estudiante, para que implemente las habilidades aprendidas, con creatividad para la resolución de problemas de la vida cotidiana.

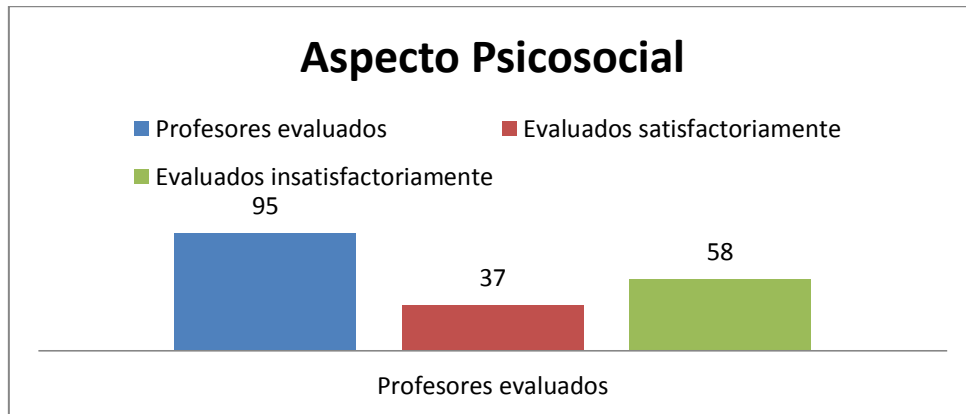
## Capítulo III

### Interpretación de Resultados de la Investigación

#### 3.1 Resultados obtenidos del aspecto psicosocial en la evaluación docente

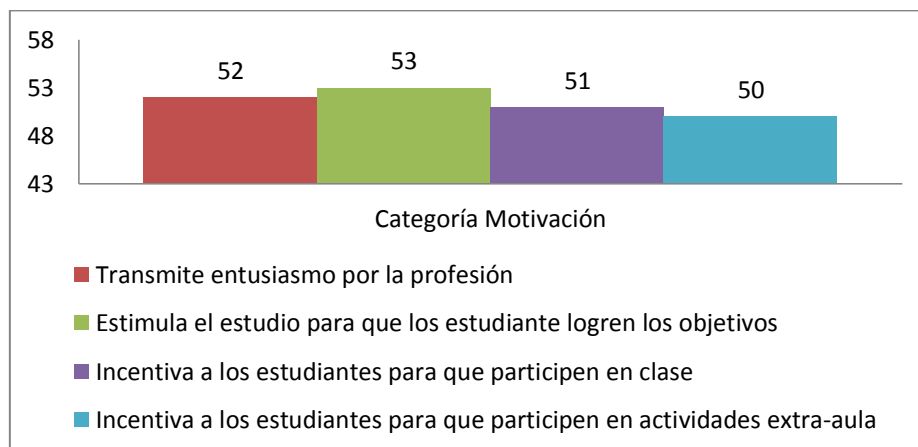
Información obtenida de la base de datos (COMEVAL), a continuación se presentan los resultados emitidos por el sector estudiantil.

##### 3.1.1 Profesores que obtuvieron resultados insatisfactorios en el aspecto psicosocial ciclo 2015



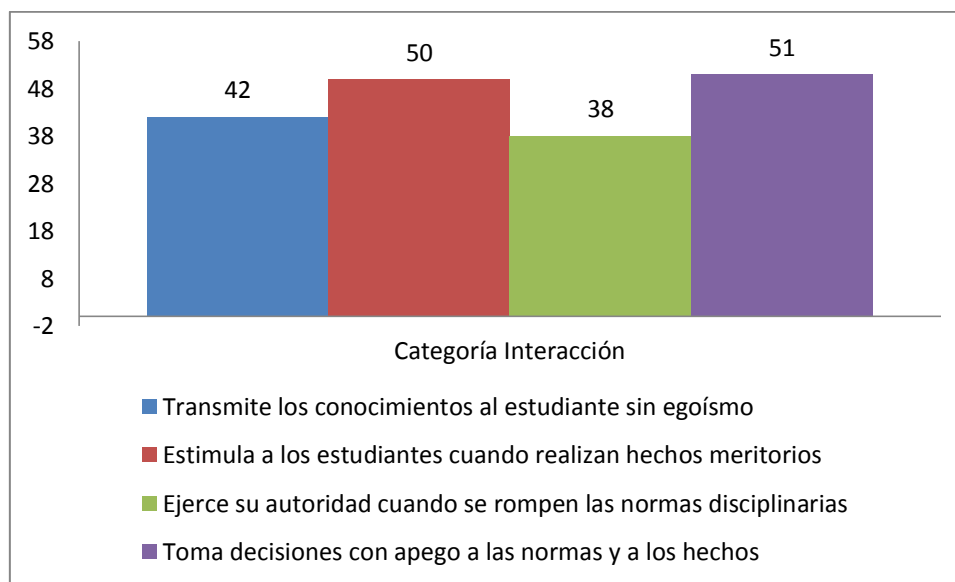
Fuente: elaboración propia con información obtenida de entrevista con la coordinadora de Comisión de Evaluación Docente, 2017 (Valores absolutos)

##### 3.1.2 Opinión del sector estudiantil en la categoría de motivación



Fuente: elaboración propia con información de los informes de evaluación docente, 2017 (Valores absolutos)

### 3.1.3 Opinión del sector estudiantil en la categoría de interacción



Fuente: elaboración propia con información de los informes de evaluación docente, 2017 (Valores absolutos)

En el análisis de las gráficas expuestas, se evidenció que en relación al aspecto psicosocial, de 95 profesores evaluados, solo 37 obtuvieron resultados satisfactorios y 58 salieron deficientes, esto representa el 61%. Esto significa, que 6 de cada 10 profesores, salen mal evaluados en el aspecto psicosocial; al comparar con los resultados de los informes de evaluación del desempeño docente, en relación a la opinión de los estudiantes, se refleja que en la categoría de motivación, los profesores no transmiten entusiasmo por la profesión y no estimulan el estudio para que alcancen las competencias en los cursos que se asignan. Mientras que en la interacción, los aspectos que necesitan mejorar son: estimularlos cuando realizan hechos meritorios y tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos.

### 3.1.4 Seguimiento del Instituto de Formación y Actualización Docente a los profesores que salen con resultados insatisfactorios en la evaluación del desempeño docente

Para ello se aplicó una entrevista a 10 profesores que obtuvieron resultados satisfactorios en la evaluación docente (ver apéndice 1.5) por medio de la siguiente pregunta:

¿Existe algún seguimiento por parte del Instituto de Formación y Actualización Docente (IFA) en relación a los profesores que salen con resultados insatisfactorios en la evaluación del desempeño docente?

Profesores entrevistados	
Puntos de vista comunes	Puntos de vista distintos
<p><b>Profesor “A” vespertina</b></p> <p>“Lo desconozco, pero de oficio el Instituto brinda cursos de actualización en diversas áreas como investigación, competencias, liderazgo, etcétera.”</p> <p><b>Profesor “C” vespertina</b></p> <p>“Nunca he salido mal evaluada.”</p> <p><b>Profesor “E” nocturna</b></p> <p>“Como no he salido mal evaluado no tengo conocimiento que hagan algo en específico”.</p>	<p><b>Profesor “B” jornada nocturna</b></p> <p>“Si hay una coordinación con la... Ahh...Dirección General de Docencia específicamente con la DIGA, si la DIGA, La DIGED, es la que le da seguimiento a los profesores que tienen... de hecho el año pasado hubo una actualización bien sistemática ellos coordinan ese trabajo con los profesores que salen mal evaluados y e inclusive hubo dos grupos que trabajaron en ese orden de ideas, talleres presenciales y trabajo fuera que es por plataforma.”</p> <p><b>Profesor “D” jornada vespertina</b></p> <p>“Sí, me entere que el IFA, imparte cursos y les da seguimiento.”</p> <p><b>Profesor “F” jornada nocturna</b></p> <p>“Únicamente cuando el año pasado nos notificaron que salimos mal evaluados por los estudiantes que fuimos a unos talleres de capacitación. Anteriormente, no.”</p>



<p><b>Profesor “J”</b></p> <p>“No tengo Conocimiento si lo realizan.”</p>	<p><b>Profesor “G” jornada nocturna</b></p> <p>“Aquí el IFA como yo lo estoy entendiendo es que es un requerimiento por parte de la Facultad, y la Facultad nombra a un director o coordinador para impartir estas actividades de formación y actualización docente. Y la única forma para saber los resultados insatisfactorios es por parte de la COMEVAL, que tiene la obligación de darle a cada uno de los profesores según el reglamento de la ECUPA”.</p> <p><b>Profesor “H” jornada nocturna</b></p> <p>“Sí, si efectivamente hay un trabajo, me invitan a dar unas charlas, desde hace 3 o 4 años, participo en el proceso de capacitación para ellos, se les dan 3 capacitaciones, una es por marzo, otra en junio o julio, perdón mayo y la otra en octubre la di el año pasado. Entonces se les dan 3 capacitaciones vinculados con el área, y realmente en el área psicosocial es donde más salen mal evaluados, porque eso he estado observando, pero si hay un seguimiento que da el Instituto”.</p> <p><b>Profesor “I” jornada vespertina</b></p> <p>“Sí, dan capacitaciones coordinadas y preparadas por la Coordinadora Instituto de Formación y capacitación de la Facultad de Humanidades.”</p>
---	---

En el cuadro comparativo, se estableció que de los 10 profesores entrevistados, 6 facilitadores de la jornada nocturna, han escuchado sobre el Instituto de Formación y Actualización Docente (IFA). Los demás profesores que imparten clases en la jornada vespertina, no conocen el proceso porque nunca han salido evaluados insatisfactoriamente, esto significa que los facilitadores deben conocer el proceso como parte de las obligaciones establecidas en el Estatuto Parte Académica y no solo cuando obtienen resultados insatisfactorios se avoquen al I.F.A. para actualizarse en las temáticas donde salieron deficientes. Cabe resaltar que el instituto, brinda actualizaciones todo el año a todos los que desean mejorar o aprender sobre diferentes temas didácticos, psicosociales y profesionales.

### **3.2 Procedimiento sistemático utilizado por la Comisión de Evaluación (COMEVAL) para realizar los informes de evaluación docente de la Facultad de Humanidades**

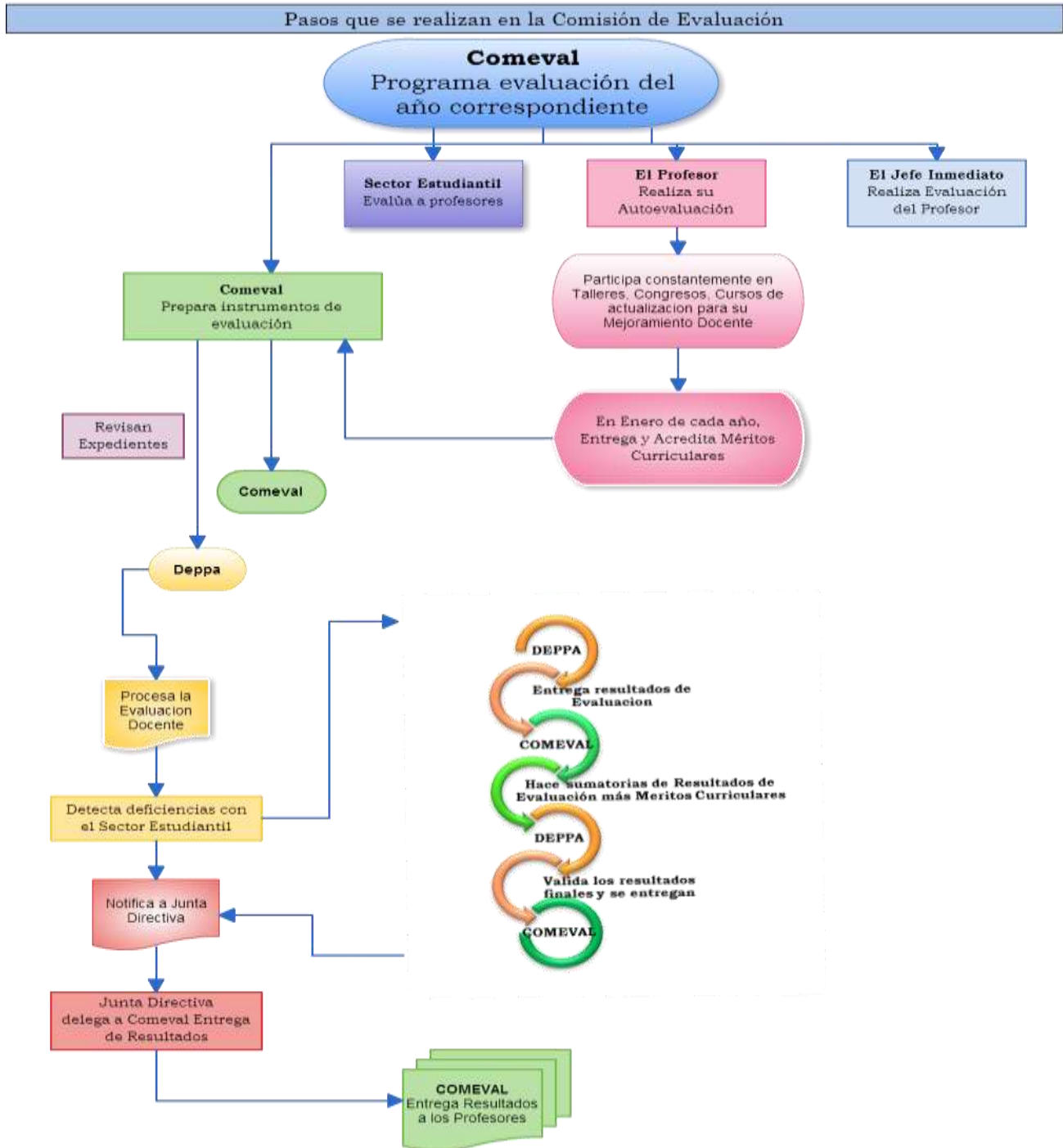
Para determinar los procesos que se llevan a cabo en la elaboración de los informes de evaluación docente, se hizo observaciones estructuradas con el instrumento lista de cotejo, a los estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Luego se realizó entrevistas a los miembros de la COMEVAL y profesores que intervienen en el proceso, por medio de las siguientes preguntas:

#### **3.2.1 Proceso para realizar los informes de evaluación docente**

<b>Actores de la evaluación del desempeño docente</b>	<b>Entrevistas a expertos</b>
Actor 1	“Claro, pero es muy largo y esto ya se tiene sistematizado...Está elaborado a través de un flujograma”
Actor 2	“Hasta el momento tengo más o menos eee... un poco de conocimiento de cómo se lleva a cabo estos procesos, verdad, no lo sé al 100% porque hasta este año voy a empezar a desarrollar”
Actor 3	“De acuerdo a la norma que ha sido cambiada, nosotros por decirle algo, tenemos todo el 2017, para entregar el 2016 a las COMEVALES, sin embargo 2016 ya está casi que terminado, ya varias unidades han sido entregadas, porque ellos tienen que entregar esos resultados, ellos después tienen que darlos a conocer a esos profesores”

Después de revisar las unidades de discurso de los diferentes actores que intervienen en el proceso de evaluación docente, se ve reflejado que si existen lineamientos establecidos para llevar a cabo la evaluación de los profesores, pero que solo los actores 1 y 3 manejan pragmáticamente, por los años que tienen de experiencia en el puesto, mientras que el actor 2 por ser de nuevo ingreso al proceso lo desconoce por no tener inducción.

## Proceso de Evaluación de la Tarea Docente



Fuente: (COMEVAL, 2000)

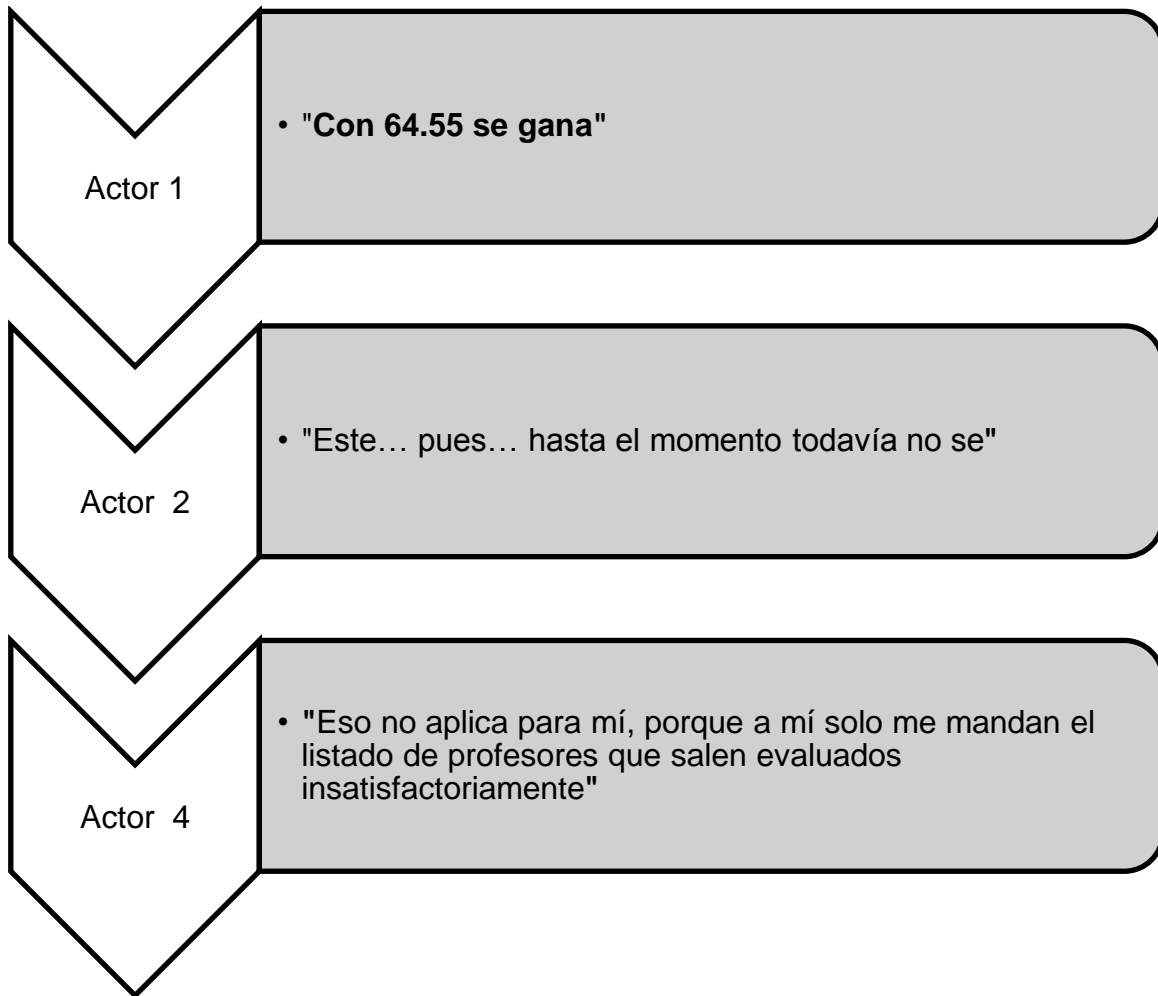
En el inciso 3.2.1 se evidenció que el proceso lleva una serie de pasos para la elaboración de los informes de evaluación del desempeño, tomando en cuenta que la parte esencial que emite opinión del quehacer docente son los estudiantes con una puntuación de 35 puntos, luego 20 puntos de la autoevaluación docente y 15 puntos de la evaluación del jefe inmediato.

Asimismo por medio de las observaciones participantes, se utilizó una lista de cotejo que contempló 10 indicadores para verificar como los estudiantes respondían en las boletas que la COMEVAL les entregaba, se pudo detectar que en las diferentes jornadas y planes de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, existe mucha apatía al proceso, debido a que ya no tienen confianza cuando responden el instrumento, debido a que los resultados son entregados a los profesores un año después de que se hizo la evaluación.

Otros aspectos por lo que la evaluación tiene sesgo, es porque se consultan entre compañeros para responder, no entregan las boletas de preguntas, además se les dificulta comprender como escribir el registro del personal docente, ya que lo hacen de izquierda a derecha y por ende deben repetir la boleta haciendo que el proceso no sea de forma eficiente y eficaz.

Cabe destacar que en la observación realizada, en las jornadas de plan diario, los estudiantes ingresan al aula media hora después que inició la clase, por tal motivo ya no podían evaluar a los profesores de los cursos que se asignaron sino la mitad o un tercio de su totalidad por falta de tiempo. En cambio en las jornadas de plan fin de semana, se observó una sobrepoblación en las aulas, las cuales no tenían las condiciones mínimas para sentarse y responder de una forma cómoda las evaluaciones. Esto incide en el proceso porque no se realiza de forma objetiva, sino únicamente solo por cumplir con un requisito que se les solicita por los encargados del proceso.

### 3.2.2 Punteo mínimo que debe obtener un profesor en la evaluación del desempeño docente



El conocimiento de cuál es el puntaje mínimo, para ganar la evaluación docente, en los diversos actores que intervienen en el proceso es imprescindible. Porque al estar inmersos, deben manejar la misma información al realizar las diversas atribuciones que les competen. Se visualizó que realmente solo el actor 1 maneja esa información, indicando que el puntaje mínimo para ganar la evaluación docente es con 64.55 puntos

**3.2.3 Resultados del aspecto psicosocial en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, 2015**

**Actor 1**

" 58 profesores salieron con resultados insatisfactorios en el aspecto psicosocial de 95 que evaluamos "

**Actor 4**

" Ese dato..... lo tengo que buscar "

En la entrevista aplicada a los actores que intervienen en el proceso de evaluación docente, se pudo inferir que el actor 1 tiene información actualizada, sobre evaluación docente de la FAHUSAC. Por ende se evidenció, que existe una gran necesidad de actualizar en aspectos psicosociales a los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, porque de los 95 solo 34 docentes, salieron evaluados satisfactoriamente en este indicador por el sector estudiantil.

**3.2.4 Cursos evaluados por los estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en el ciclo 2015**

Opinión de los expertos Entrevistados	Curso insatisfactoriamente evaluado por los estudiantes	Curso satisfactoriamente evaluado por los estudiantes
Actor 1	"Teoría Pedagógica del Nivel Medio"	"Administración de Personal y Administración Pública y Privada"
Actor 2	"No ese todavía lo desconozco"	"También lo desconozco"

El siguiente diagrama se hizo con el fin de establecer que profesores brindan estos cursos y conocer por medio de una entrevista, las buenas prácticas por la que salieron evaluados satisfactoriamente, para poder implementarlas con los profesores que obtuvieron resultados insatisfactorios.

**3.2.5 Temporalidad y Modalidad que utiliza la COMEVAL para entregar resultados de evaluación del desempeño docente**

Opinión de los expertos en la entrevista	Modalidad para entregarle los resultados a los profesores	Tiempo en que los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa reciben los resultados
Actor 1	“Se convoca a todos los profesores a una conferencia de actualización docente y también en ese día se premia la excelencia de los profesores con mejores resultados”	“Esto depende del DEPPA, que es el encargado de tabular los resultados de evaluación de cada profesor, pero por lo general se trabaja siempre sobre año vencido, es decir los resultados del 2015 se entregaron en octubre del 2016”
Actor 2	“Tengo entendido que les entregan una hoja de... de...como se llama...la... En si les entregan el resultado a ellos del porcentaje que ellos sacaron si es positivo o negativo o si tienen que mejorarlo”	“Si se llevan su tiempo porque como se tienen que ver los resultados de más de 500 docentes, tienen que esperar aproximadamente unos que talvez 4 o 5 meses”

El punto crítico de estas interrogantes radicó, que por la cantidad de docentes que son evaluados anualmente en toda la universidad, la entrega de resultados no es de forma inmediata, por consecuencia los profesores que salen con resultados insatisfactorios, siguen haciendo las mismas prácticas hasta que se les informa de los resultados que deben mejorar, un año después de haberse aplicado. En consecuencia los estudiantes ya no creen en el proceso, porque no ven mejoras en el proceso de enseñanza - aprendizaje.



### 3.2.6 Principales deficiencias y alternativas para mejorar el aspecto psicosocial

Opinión de los expertos mediante entrevista	Mencione las principales deficiencias encontradas en la evaluación de los docentes.	Alternativas de solución que han ejecutado como COMEVAL para mejorar el aspecto psicosocial de la evaluación docente	Alternativas que han sido eficientes para mejorar el aspecto psicosocial de los profesores con resultados insatisfactorios
<b>Actor 1</b>	“Bueno entre tantas las principales son contratación del personal, personal no especializado y el aspecto psicosocial”	“Se hacen recomendaciones, ya que se insiste en la formación docente, pero es el órgano de dirección es el que indica.”	“No son tomadas en cuenta, porque queda a criterio de los directores y directoras de cada departamento”
<b>Actor 2</b>	“La deficiencia que he visto pues hasta el momento no he visto mayor problema como voy empezando de repente este año que ya se pueda desarrollar más el proceso entonces talvez se van encontrando en el camino”	“Capacitarlos, específicamente en el curso que ellos están desarrollando. ¿En qué áreas? Como por ejemplo evaluación del aprendizaje que es una de las más importantes”	“Pues... reunir a todos y a cada uno de estos con los resultados insatisfactorios y programarles capacitaciones para que ellos vayan mejorando poco a poco”

Opinión de los expertos mediante entrevista	Mencione las principales deficiencias encontradas en la evaluación de los docentes	Alternativas de solución que han ejecutado como COMEVAL para mejorar el aspecto psicosocial de la evaluación docente	Alternativas que han sido eficientes para mejorar el aspecto psicosocial de los profesores con resultados insatisfactorios
<b>Actor 3</b>	“Esto varia porque depende de, digamos si dividiéramos que el cuestionario tiene el aspecto psicopedagógico o psicosocial, cultura general y el de lo profesional”	Nosotros esa información se las mandamos a los órganos de dirección y al departamento de educación de la división del desarrollo académico, quienes son los que coordinan los, o le llaman los programas de formación docente, que son los que deberían estar en cada unidad académica.”	“El profesor domine las técnicas y toda la parte psicopedagógica porque estamos formando seres humanos y eso seres humanos supuestamente son agentes de cambio, y que esperamos nosotros que vayan al campo laboral y vean por el desarrollo del país”
<b>Actor 4</b>	“Especialmente se debe por el aspecto psicosocial, luego por el aspecto didáctico y profesional”	“Únicamente se han planificado talleres para los profesores con evaluaciones insatisfactorias, trayendo personas expertas sobre el área, el cual se divide en sesiones presenciales según el aspecto, ejemplo para mejorar la motivación 2 horas en relación al aspecto psicosocial”	“Pues no sabemos, porque para eso tendríamos que hacer un estudio de seguimiento con los profesores que han salido mal evaluados y ver si les han funcionado los temas brindados en las capacitaciones”

En el análisis de las respuestas obtenidas a través de las entrevistas a expertos, se evidenció que las mayores deficiencias encontradas en la evaluación del desempeño docente, son en el aspecto psicosocial, seguidamente la contratación de personal no especializado en el curso, que le corresponde impartir y esto dificulta a que se pueda brindar una calidad educativa.

### 3.3 Opinión de los actores que intervienen en el proceso de evaluación docente, en relación al aspecto psicosocial

Se hizo necesario evidenciar la opinión de los actores, por ende se aplicaron los instrumentos de encuestas y entrevistas a expertos, profesores y estudiantes del noveno semestre, en todas las jornadas de la sede central de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

<b>3.3.1 Sugerencias para transmitir entusiasmo por la profesión</b>			
<b>Indicador</b>	<b>Profesores</b>	<b>Estudiantes</b>	<b>Expertos</b>
<b>1.1 Transmitir entusiasmo por la profesión.</b>	<p><b>Profesor “C”</b></p> <p>Ser maestro de vocación. Ser entusiasta Disfrutar las clases que impartes.</p>	<p>Actividades, dinámicas motivacionales.</p> <p>Cambio de metodología Capacitar a los docentes</p>	<p><b>Experto No. 1</b></p> <p>Tener vocación</p> <p>Tener el entusiasmo</p>
	<p><b>Profesor “D”</b></p> <p>Hacer talleres de motivación del aprendizaje.</p>	<p>Debates en grupo y motivar</p> <p>Dominio del tema y el enfoque educativo</p>	<p><b>Experto No. 2</b></p> <p>Conocimiento del tema para así transmitirlo y compartirlo e impartirlo como debe de ser.</p>
	<p><b>Profesor “E”</b></p> <p>Los profesores necesitamos creer profundamente en los estudiantes.</p>	<p>Elegir docentes con vocación.</p> <p>Metodologías lúdicas</p> <p>Métodos más innovadores</p>	

	<p><b>Profesor “F”</b></p> <p>Trabajar con dinámicas de grupo.</p> <p><b>Profesor “H”</b></p> <p>Dominio y actualización del Contenido a impartir.</p> <p><b>Profesor “I”</b></p> <p>Saludar a los estudiantes, preguntar cómo se encuentran.</p>		
--	---	--	--

En el inciso 3.3.1 se evidenció que los puntos en común para transmitir entusiasmo por la profesión son por medio de actividades lúdicas antes de iniciar el tema, ser maestros por vocación, tener dominio del tema, mientras que en las diferencias que proponen los estudiantes, son que en la Facultad se contraten profesores humanistas no de otras carreras técnicas, esto porque no tienen una preparación Pedagógica- Didáctica para impartir los cursos.

### 3.3.2 Sugerencias para estimular el estudio y los estudiantes logren los objetivos

Indicador	Profesores	Estudiantes	Expertos
<p><b>1.2</b> <b>Estimular el estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.</b></p>	<p><b>Profesor "A"</b></p> <p>Revisar conscientemente las tareas y escribirles cómo mejorarlas, conforme al programa y felicitar los logros.</p> <p><b>Profesor "B"</b></p> <p>Lograr un vínculo entre lo que está enseñando y el quehacer laboral del estudiante.</p> <p><b>Profesor "C"</b></p> <p>Secciones ¿cómo sabías qué?</p> <p>Profesor "Comprensión de lectura comentada."</p> <p><b>Profesor "D"</b></p> <p>Talleres de estrategias de aprendizaje. Trabajo colaborativo.</p>	<p>Actividades de compensación.</p> <p>Actividades dentro del aula.</p> <p>Técnicas globales</p> <p>Dinámicas</p> <p>Más conferencias de profesionales internacionales.</p> <p>Más ejercicios en clase y menos tarea.</p>	<p><b>Experto No. 1</b></p> <p>Promover actividades de debate donde el estudiante manifieste la crítica y el que sea análisis. Resolución de problemas.</p> <p><b>Experto No. 2</b></p> <p>Buscar talleres sobre técnicas de estudio.</p> <p>El docente tiene que modelar los contenidos.</p> <p>Felicitar a los estudiantes cuando tengan logros y reconocerlos.</p>

	<p><b>Profesor “E”</b></p> <p>Los estudiantes tienen que tener claro que quieren y para que lo quieren.</p> <p>Los profesores tener objetivos claros y alcanzables.</p> <p><b>Profesor “ G”</b></p> <p>Estimulando con preguntas del documento.</p>		
--	---	--	--

En el análisis de las respuestas, se estableció que en el inciso 3.3.2 tanto profesores, estudiantes y expertos establecen diversas sugerencias para mejorar este indicador, como es la actividad de ¿sabías qué?, buscar talleres de técnicas de estudio y brindar actualizaciones de expertos para mejorar los conocimientos. Pero más allá de estas posibles soluciones, lo trascendente de esta pregunta es que cada facilitador debe buscar nuevas metodologías, actividades y estrategias para brindar una docencia de calidad, porque como se puede verificar si hay múltiples formas de mediar, lo único que el educador debe buscar y aplicarlas asertivamente en el aula.

### 3.3.3 Sugerencias para incentivar a los estudiantes a participar en clase

Indicador	Profesores	Estudiantes	Expertos
<b>1.3</b> <b>Incentivar a los estudiantes para participar en clase.</b>	<b>Profesor “A”</b>  Hacer preguntas generales, directas, dramatizaciones, exposiciones de temas e investigaciones concretas en pocos minutos, cuchicheo, lluvia de ideas, lectura analítica, resolución de casos. En todo momento reconocer los aciertos.	Actividades que involucren a todos los estudiantes.  Dinámicas antes del tema  Lecturas previas al tema innovadoras  Transmitir confianza a la hora de una opinión.	<b>Experto No. 1</b>  Interactuar mucho con ellos para encontrar que el estudiante se motive a encontrar el conocimiento.
	<b>Profesores “C y D”</b>  Dinámicas de grupo. Talleres de prácticas grupales.  Los estudiantes tienen que saber que el profesor no los va a juzgar.	Estrategias cognitivas, trabajos grupales  Los profesores se involucren en todas las actividades.  No dar clases tradicionales.  Que parta de los conocimientos previos.	<b>Experto No. 2</b>  Dando la clase no totalmente magistral sino participativa.  Diciéndoles que uno no va ser el que los va poner en una posición incómoda o ridiculizar para que el estudiante sienta la comodidad.
	<b>Profesor “E”</b>  Generar muchos silencios a partir de las preguntas que uno pueda generar. Establecer plena confianza.	Usar técnicas lúdicas según la edad.  Juego con preguntas del tema.	
	<b>Profesor “F”</b> Contar una anécdota, una fábula, trato la manera de preguntarles cómo les fue en su día, para que eso sea objeto de discusión.	Lista de cotejo por participante.  Debates en grupos.	

En el análisis de las respuestas, se evidenció que en el inciso 3.3.3 los puntos en común de los profesores, expertos y estudiantes, para mejorar este aspecto es desarrollar un ambiente de confianza en el aula, por parte del profesor, luego organizar trabajos colaborativos generando preguntas, sobre los temas trabajados, para no dar clases totalmente magistrales.

### 3.3.4 Sugerencias para incentivar a los estudiantes a participar en actividades extra-aula

Indicador	Profesores	Estudiantes	Expertos
<p><b>1.4</b> <b>Incentivar a los estudiantes para participar en actividades extra-aula.</b></p>	<p><b>Profesor “A”</b> Actividades previstas en el programa: investigaciones, entrevistas, visitas, acciones de extensión, solución de problemas, supervisarles, asignarles una ponderación razonable, realizar plenaria de lo efectuado y, presentación de informe final.</p> <p><b>Profesor “B”</b> Técnica A.B.P Tomar lista antes y después de la actividad Primero es un trabajo obligatorio, pero en segundo y tiene que ser en áreas marginales o populares, para que haya una conexión de lo que se vive en el curso.</p> <p><b>Profesor “I”</b> Compartir sus experiencias laborales como docente.</p> <p><b>Profesor “J”</b> Incluir estas actividades en el programa de clase.</p>	<p>Actividades de reciclaje</p> <p>Proyectos de reforestación.</p> <p>Excursiones</p> <p>Visitas a algún lugar histórico o actividades recreativas.</p> <p>Hacer proyectos educativos y sociales.</p> <p>Que los docentes acompañen a las actividades.</p> <p>Visitar el MINEDUC.</p> <p>Hacer rincones pedagógicos, foros, dramatizaciones, visitas a entidades relacionadas.</p>	<p><b>No. 1</b> Observación de procesos en las diferentes instituciones y empresas sobre el curso.</p> <p>Hacer un role play, entre ellos mismos.</p> <p><b>No. 2</b> Hacer ensayo individual y en equipo.</p> <p>Simulaciones de exámenes privados en clase.</p>

En el análisis de las respuestas del inciso 3.3.4 se estableció que, los puntos en común son que el programa del curso contemple estas actividades, mientras que los estudiantes expresan que sean de tipo pedagógico, recreativo, especialmente visitar entidades educativas, para tener contacto con la realidad educativa y una de las diferencias propuestas por los expertos que debe ser tomada en cuenta es realizar simulaciones de exámenes privados que son requisito para graduarse, esto para favorecer el aprendizaje significativo y colaborativo dentro del aula.



### 3.3.5 Sugerencias para transmitir conocimientos sin egoísmo a los estudiantes

Indicador	Profesores	Estudiantes	Expertos
<p><b>2.1</b> <b>Transmitir los conocimientos al estudiante sin egoísmo.</b></p>	<p><b>Profesor “A”</b> Preparar las clases, realizar preguntas y procurar que los estudiantes realicen preguntas y formulen sus dudas.</p> <p><b>Profesor “B”</b> La participación en clase por parte de los alumnos Con el ejemplo, compartiendo los conocimientos y experiencias vividas.</p> <p><b>Profesor “C”</b> Mientras más les des, mejor van a salir y van representar bien a la facultad en donde quieran que trabajen.</p> <p><b>Profesor “D”</b> Tomar en cuenta la responsabilidad social, que se tiene como docente.</p> <p><b>Profesor “F”</b> Discuto qué piensan y la importancia de hablar en público.</p> <p><b>Profesor “G”</b> Preguntarles ¿cuál es su vocación? ¿Cuál es la motivación de estar en esta carrera?</p>	<p>Conferencias</p> <p>No decirles a los estudiantes que son ignorantes.</p> <p>Ser más prácticos en las clases.</p> <p>Ser los docentes más humildes.</p> <p>Tratar por igual a los estudiantes. Utilizar métodos modernos.</p> <p>Dar ejemplos claros.</p> <p>Implementar diálogo.</p> <p>Tener buenas relaciones interpersonales</p> <p>Sugerencias de libros.</p> <p>Técnicas de reflexión y trabajo colectivo.</p>	<p><b>No. 1</b> Crear un programa de formación docente.</p> <p><b>No. 2</b> Hacer más uso de las TIC.</p>

En el análisis de las respuestas, se evidenció que en el inciso 3.3.5 existe una variedad de sugerencias para mejorar este indicador que deben ser tomadas por los profesores que salen con resultados insatisfactorios, donde las más relevantes son que el educador sea humilde y pueda compartir su propia experiencia en el campo para desempeñar la carrera. Igualmente que genere buenas relaciones interpersonales con los estudiantes, de ahí que haya espacios para la reflexión y dialogo, que muchas veces se omiten por tiempo o por falta de planeación.

### 3.3.6 Sugerencias para estimular a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios

Indicador	Profesores	Estudiantes	Expertos
<p><b>2.2</b> <b>Estimular a los estudiantes cuando realizan hecho meritorios.</b></p>	<p><b>Profesor “A”</b></p> <p>Otorgo decimales de bonos, publicando sus logros, anotarlos como candidatos al premio a la excelencia.</p> <p><b>Profesor “B”</b></p> <p>Se hace una mención de los mejores trabajos.</p> <p><b>Profesor “C”</b></p> <p>Realizo tarjetas por aspectos sociales, humanos que tengan los estudiantes. Entrego diplomas a los estudiantes con mejores promedios.</p> <p><b>Profesor “ D”</b></p> <p>Realizar un taller sobre los tipos de salarios, incluyendo o enfatizando el salario psicológico.</p> <p><b>Profesor “E”</b></p> <p>Lo hago muy público, para que se valore a la persona y los estudiantes también.</p> <p><b>Profesor “H”</b></p> <p>Uso es un buen punteo en primer lugar y por el otro la felicitación pública.</p>	<p>Charlas motivacionales en el curso.</p> <p>Apoyo al docente en dificultades de aprendizaje.</p> <p>Dar puntos extras.</p> <p>Felicitaciones públicas, Verbales y escritas.</p> <p>Cuadro de honor.</p> <p>Brindar asesoría psicológica al docente</p> <p>Calificar a conciencia y dar crédito al que lo merece.</p> <p>Premiación al final del semestre por un buen promedio de notas.</p> <p>Respetar las opiniones de los estudiantes.</p>	<p><b>No. 1</b></p> <p>Hay un premio a la excelencia del estudiante,</p> <p><b>No. 2</b></p> <p>Reconozco al muchacho por su actitud que se esfuerza por mejorar las cosas y también por el conocimiento que va adquiriendo.</p>

	<p><b>Profesor “I”</b></p> <p>Aprender los nombres de los estudiantes.</p> <p>Tener momentos para bromear y platicar de cosas fuera de las lecciones de clase.</p> <p><b>Profesor “J”</b></p> <p>Felicitarlos por escrito cuando un trabajo está correctamente realizado.</p>	<p>Dar becas, diplomas, menciones honoríficas y otras.</p>	
--	---	--	--

En el análisis del inciso 3.3.6 se estableció, que este indicador es donde salen más deficientes los profesores, esto se debe, porque no reconocen los esfuerzos de sus estudiantes, o tan simple como dar una felicitación escrita o en público, hasta incluso solicitar que los educadores que les imparten clases, reciban asesoría psicológica para estar empoderados en esta área. Considerando esta premisa se visualiza la importancia de las relaciones sociales dentro del aula, que si bien para algunos facilitadores pasa a tercer plano, los estudiantes lo exigen dentro del proceso de enseñanza como algo fundamental en el desarrollo de la carrera.

### 3.3.7 Sugerencias para ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias

Indicador	Profesores	Estudiantes	Expertos
<p><b>2.3</b> <b>Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias</b></p>	<p><b>Profesor “A”</b></p> <p>Establecer con los estudiantes, las normas y reglas a seguir en clase.</p> <p>Cuando una de ellas no se cumple recordarla.</p> <p>Promoviendo la disciplina en el aula.</p> <p><b>Profesor “B”</b></p> <p>Insto a que me dé un concepto de algo que esté trabajando, eso me permite interactuar con el sin necesidad de un regaño.</p> <p><b>Profesor “C”</b></p> <p>Pone pocas normas y siempre estar atento.</p> <p>Yo les hago señas o lenguaje gestual, y ellos me comprenden, entonces no necesito avergonzar a nadie.</p>	<p>No seguir su tema hasta que haya total silencio.</p> <p>Que sean estrictos.</p> <p>Rigurosidad en la asistencia.</p> <p>Hacer las normas con acuerdo de los estudiantes.</p> <p>Estipular un receso.</p> <p>Mejorar tono de voz</p> <p>Sancionar de acuerdo a la norma.</p> <p>Llamados de atención en forma respetuosa.</p> <p>Dar a conocer los estatutos.</p>	<p><b>No 1 y 2</b></p> <p>Tienen que darse las reglas desde el principio, pero así consensuado, con los estudiantes, ya que así como grupo, formen una conciencia grupal y que sepan que cuando ellos están haciendo algo malo, ellos mismos lo van a reconocer.</p>

	<p><b>Profesor “D”</b></p> <p>Hacer taller de aplicación de normas y reglamentos de la USAC.</p> <p><b>Profesor “H”</b></p> <p>Asumo una posición laissez faire, los dejo ser un rato, (un recreo mental)</p>		
--	---	--	--

En el análisis del inciso 3.3.7 se evidenció, que los tres sujetos que emitieron opinión sobre estos aspectos, todos coinciden que las normas deben ser establecidas juntamente con los estudiantes desde el inicio del curso, para que se eviten transgredir. Además dar a conocer que la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene reglamentos para aplicarse en caso de una situación adversa, especialmente en el tema de evaluación. Y un elemento relevante es que el profesor, tenga buena dicción a la hora de construir el conocimiento, para captar la atención de todos los educandos.

### 3.3.8 Sugerencias para tomar decisiones con apego a las normas y hechos

Indicador	Profesores	Estudiantes	Expertos
<p><b>2.4</b> <b>Tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos.</b></p>	<p><b>Profesor “A”</b> Integrar artículos de lectura, recibir periódicamente copia de estatutos y demás normativos de la Facultad. Ser supervisados, llamarles al orden o la atención por escrito, cuando se comete alguna infracción.</p> <p>Que los y las estudiantes presenten sus denuncias y darles trámite.</p> <p><b>Profesor “B”</b> Respetar las normativas en todo momento.</p> <p><b>Profesor “C”</b> Mi criterio es lo que pasa en tu clase, es tu competencia, lo arreglas como maestra, hasta las últimas instancias antes de ir con la coordinadora.</p> <p><b>Profesor “E”</b> Mantengo un dialogo.</p>	<p>Algunos no ser tan escolásticos.</p> <p>Tomar en cuenta las opiniones.</p> <p>Tener vocabulario técnico-pedagógico.</p> <p>Las decisiones deben fomentarse en leyes y normas.</p> <p>Transmitir valores y conductas.</p> <p>Registro de asistencia y notas riguroso.</p> <p>Ser más considerados cuando se falta por alguna emergencia.</p>	<p><b>No. 2</b></p> <p>La sanción debe ser lo mejor tanto para el maestro como para el estudiante.</p>

	<p><b>Profesor “ G”</b></p> <p>Aplicar el reglamento de los profesores el ECUPA, y el reglamento disciplinario de estudiantes, entonces no podemos apartarnos de esos regímenes legislativos.</p> <p><b>Profesor “H”</b></p> <p>Tener libertad de catedra y la otra es el sistema de evaluación.</p> <p><b>Profesor “ I”</b></p> <p>Toda decisión debe tomarse con apego a las normas y los hechos, sin discriminación o preferencia alguna.</p>		
--	--	--	--

En este inciso 3.3.8 se analizó, que para este indicador tanto los profesores como los expertos, comparten que todo lo que sucede en el período de clase es competencia a resolver por el facilitador, de acuerdo a los reglamentos que existen, mientras que los estudiantes sugieren que tomen en cuenta los registros de asistencia y sean flexibles cuando existe alguna inasistencia por emergencia. Aunque cabe resaltar que cuando se les preguntó a los educadores sobre este indicador, la mayoría no tenía claro que quería decir, hasta que se les explicaba que hacia énfasis en hechos de indisciplina dentro del aula, esto permite deducir que el indicador es muy ambiguo.

### 3.4 Sugerencias de mejora para la valoración del aspecto psicosocial

La redacción de esta propuesta, se basó en las opiniones de todos los actores que intervienen en el proceso de evaluación del desempeño docente: Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL) Instituto de Formación y Actualización Docente (I.F.A.) Jefa del Departamento de Evaluación y Promoción Docente (DEPPA) Psicólogo de Bienestar Estudiantil de la USAC, profesores y estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

<b>3.4.1 Opinión que tienen los estudiantes sobre las encuestas de evaluación del desempeño docente, para mejorar la calidad de la docencia. (Cualitativo)</b>	
<b>Jornada</b>	<b>Opinión de los estudiantes</b>
<b>Matutina</b>	<p>Sí, para poder mejorar la enseñanza, porque tienen poca preparación.</p> <p>Sí, porque por medio de estas se dan soluciones.</p> <p>Sí, porque reciben capacitación constante.</p> <p>Deben realizar reuniones para dar conocer los resultados.</p> <p>Se nota en algunos el cambio.</p> <p>No, siguen teniendo las mismas actitudes en los semestres posteriores</p>
<b>Vespertina</b>	<p>Con estas encuestas ayudan a que el estudiante se exprese.</p> <p>Ayuda a mejorar la educación en la FAHUSAC</p> <p>Es bueno decirle a los docentes sus posibles debilidades.</p> <p>Es necesario supervisar a los docentes.</p> <p>Los licenciados tienen el control de todo y no aceptan sugerencias.</p> <p>No se ven cambios en los profesores.</p> <p>Se ha logrado algo, pero falta más.</p>
<b>Nocturna</b>	<p>Estos resultados hacen que los profesores se preocupen más por su quehacer docente.</p> <p>Generan cambios en la conducta de los docentes y autoridades educativas de la FAHUSAC.</p> <p>Se ven algunos cambios en algunos docentes.</p> <p>Siguen los malos docentes a pesar de las quejas y comentarios.</p> <p>Han seguido en el mismo acomodamiento los docentes.</p>



<b>Opinión que tienen los estudiantes sobre las encuestas de evaluación del desempeño docente, para mejorar la calidad de la docencia</b>	
<b>Jornada</b>	<b>Opinión de los estudiantes</b>
<b>Plan Sábado</b>	<p>De ello depende la formación de profesionales de éxito, es un efecto cadena.</p> <p>En base a estos resultados se realizan talleres para mejorar la calidad docente.</p> <p>Las evaluaciones y los cursos siguen siendo de la misma forma.</p> <p>Los maestros siguen igual y se respaldan por la libertad de cátedra.</p> <p>Para mejorar la formación de los profesionales.</p> <p>Porque contribuye a la calidad educativa.</p> <p>Porque los docentes no transmiten bien el conocimiento y por ende los estudiantes no aprenden.</p> <p>Se ha evidenciado los cambios en los licenciados hacia los estudiantes.</p> <p>Se ven algunos cambios en la utilización de la tecnología en clase.</p> <p>Solo realizan las encuestas por requisito y nunca se mejora la calidad educativa.</p> <p>Solo se queda en lo mismo por eso uno ya ni quiere llenarlo.</p>
<b>Plan Domingo</b>	<p>Desde el primer semestre hacen estas encuestas y no se ve cambio alguno</p> <p>Hemos llenados varias encuestas y son pocas las mejoras solo por la acreditación.</p> <p>Identificar las debilidades de los docentes y sobre estas capacitar.</p> <p>Necesitamos docentes especializados que dominen el curso.</p> <p>No hay cambios, seguimos peor porque hasta compañeros imparten las cátedras.</p> <p>Porque a través de esto se conocen el quehacer de los licenciados.</p> <p>Porque los docentes no cambian su metodología en el transcurso del tiempo.</p> <p>Porque nunca nos informamos de los resultados.</p> <p>Porque son las autoridades que pueden hacer esos cambios en mejora de los estudiantes.</p> <p>Porque solo vienen a sentarse a dar trabajos y no imparten nada.</p> <p>Se ve el cambio en algunos docentes pero muy poco.</p> <p>Siempre se dan las quejas y los licenciados son los mismos en los cursos que no cumplen su función docente.</p> <p>Verificar el trabajo de los docentes para mejorarlo.</p>

### 3.4.2 Opinión de los estudiantes sobre las encuestas de evaluación del desempeño docente, para mejorar la calidad de la docencia. (Cuantitativo)

#### Opinión de los estudiantes en la jornada matutina

Indicador	Opinión de los estudiantes	Promedios
No	1	6.67%
Si	10	66.67%
En blanco	4	26.67%
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: elaboración propia con información de encuesta de opinión estudiantil (2017)

#### Opinión de los estudiantes en la jornada vespertina

Indicador	Opinión de los estudiantes	Promedios
No	5	25.00%
Si	13	65.00%
En blanco	2	10.00%
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: elaboración propia con información de encuesta de opinión estudiantil (2017)

#### Opinión de los estudiantes en la jornada nocturna

Indicador	Opinión de los estudiantes	Promedios
No	18	51.43%
Sí	15	42.86%
En blanco	2	5.71%
<b>Total general</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: elaboración propia con información de encuesta de opinión estudiantil (2017)

### Opinión de los estudiantes de plan sábado

Indicador	Opinión de los estudiantes	Promedios
No	8	23.53%
Si	19	55.88%
En blanco	7	20.59%
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100.00%</b>

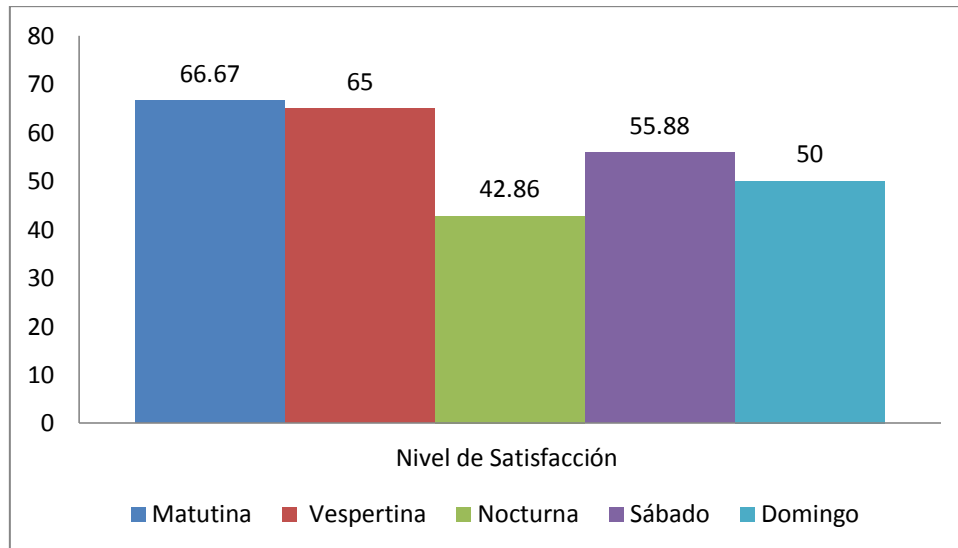
Fuente: elaboración propia con información de encuesta de opinión estudiantil (2017)

### Opinión de los estudiantes de plan domingo

Indicador	Opinión de los estudiantes	Promedios
No	11	36.67%
Sí	15	50.00%
En blanco	4	13.33%
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: elaboración propia con información de encuesta de opinión estudiantil (2017)

### Funcionalidad de las encuestas de evaluación del desempeño docente para mejorar la calidad educativa



Fuente: elaboración propia con información de encuesta de opinión estudiantil 2017.

(Valores en porcentajes)

Sin embargo al revisar y hacer una comparación entre los datos cualitativos obtenidos en el instrumento de encuesta, en la interrogante realizada a los estudiantes del noveno semestre de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en relación si se toma en cuenta la opinión de estos para mejorar la calidad de docencia de los profesores que tienen asignados, se visualizó que la jornada matutina y vespertina existe un mayor nivel de satisfacción del proceso en responder las encuestas de opinión, ya que es el medio por el cual son escuchadas las sugerencias. Donde los puntos en común en ambas jornadas es que a través de este instrumento se mejora el proceso de enseñanza y por ende el ranking de aceptación y opinión que tienen los egresados de la FAHUSAC.

Mientras que las jornadas: nocturna, plan sábado y domingo ya no tienen plena confiabilidad en el proceso debido a que los facilitadores continúan con malas prácticas pedagógicas-didácticas, como lo exponen de forma explícita. Por ende, es imprescindible que las autoridades den seguimiento del proceso de evaluación del desempeño docente y tengan un criterio más rígido en la contratación de los profesores haciendo una lista de cotejo, con los indicadores que busquen la calidad de sus facilitadores, debido a que es una demanda de los educandos.

Las opiniones en minoría de la jornada nocturna, y plan fin de semana, destacan que a través de los resultados obtenidos en la evaluación docente, se pueden tomar decisiones para que los profesores mejoren el quehacer docente. Pero, los puntos en común, es que los educadores de estas jornadas deben ser supervisados, para verificar si cumplen con la profesionalidad en el dominio de la materia y mediación pedagógica adecuada. Además el uso de la tecnología de información y comunicación, en las sesiones de clase; evitando solo los trabajos en grupo y exposiciones por parte de los estudiantes.

En cambio, los resultados cuantitativos obtenidos por medio de estadística descriptiva, representados en una tabla de frecuencias elaboradas en el programa de Excel, se detectó que existe una gran contradicción de las respuestas, porque los estudiantes de la jornada nocturna, plan sábado y domingo, están de acuerdo que se siga emitiendo opinión a través de las encuestas, pero no con los resultados que se obtienen del proceso, a partir de estos resultados se procedió a realizar una propuesta para mejorar el aspecto psicosocial de los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

## Capítulo IV

### Conclusiones

1. Los resultados en el aspecto psicosocial son importantes en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa porque según la opinión del sector estudiantil las relaciones sociales y la motivación dentro del aula favorecen el aprendizaje y no responden en la actualidad a lo que se esperaría. Por ello se evidenció que de los 95 profesores evaluados en el año 2015 solo 37 toman en cuenta los indicadores establecidos en el instrumento de evaluación del desempeño docente en relación a la interacción facilitador – educando, los cuales son: estimular el estudio para que alcancen los objetivos, transmitir entusiasmo por la profesión, estimular cuando realizan hechos meritorios y tomar decisiones con apego a las normas y hechos.

El aspecto psicosocial en la evaluación del desempeño docente es parte imprescindible para el proceso de enseñanza –aprendizaje donde factores externos como la cantidad de estudiantes matriculados, profesores especializados en el área que imparten y principalmente la jornada de estudio, dentro las cuales la nocturna, plan sábado y domingo demandan que los profesores sean humanistas, estén actualizados en métodos, técnicas y actividades para mejorar la interacción con los estudiantes, caso contrario ocurre en la jornada matutina y vespertina donde los estudiantes tienen un mejor nivel de satisfacción con los profesores asignados lo cual tiene incidencia en la calidad educativa que se brinda en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

2. El procedimiento sistemático que la Comisión de Evaluación (COMEVAL) sigue para realizar los informes de evaluación del desempeño docente, inicia con la preparación de los instrumentos para recolectar la información a través de los sujetos que intervienen como son los estudiantes, profesores y jefe inmediato, seguidamente son enviados para procesar los resultados al Departamento de Evaluación y Promoción Docente (DEPPA), donde los analistas a su vez toman un tiempo considerado para analizar la información para concluir con la de COMEVAL los cuales son responsables de entregar a cada profesor los resultados obtenidos.

Posteriormente, Junta Directiva entrega al Instituto de Formación Docente (IFA) los resultados de los profesores que obtuvieron resultados insatisfactorios en su evaluación del desempeño docente. Esto con la finalidad de implementar 3 actualizaciones y retroalimentar los aspectos de la evaluación del desempeño docente como son: lo psicosocial, didáctico y el profesional, así el próximo año puedan obtener resultados satisfactorios mayores a 64.55 puntos en sus evaluaciones que es el punteo mínimo de aprobación, en una escala de 0 a 100.

3. La opinión que tienen los estudiantes, en el proceso de evaluación del desempeño docente, en relación al aspecto psicosocial, es que el profesor universitario tome en cuenta principalmente que los educandos con los cuales se está desarrollando el proceso de enseñanza –aprendizaje no solo debe enfocarse a la construcción del conocimiento, sino también tomar en cuenta la parte emocional del educando, para ello el facilitador debe generar espacios de reflexión y participación en el aula, compartir su experiencia, generar dudas, incentivar, corregir de forma oportuna y pertinente a los futuros profesionales que se desempeñarán en la sociedad guatemalteca en un marco de respeto.

El instrumento de evaluación del desempeño docente no responde al modelo socio-formativo que están trabajando los profesores en la FAHUSAC, esto quiere decir que se enseña a través de competencias y se sigue evaluando por objetivos por lo cual no hay coherencia.

4. Para mejorar la valoración del aspecto psicosocial, en el proceso de evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se necesita que los facilitadores tengan vocación, demuestren entusiasmo en el quehacer docente, desarrollen buenas relaciones interpersonales con los estudiantes, cumplan con las normas disciplinarias consensuadas y compromisos programados.

## Capítulo V

### Recomendaciones

1. Los coordinadores en cada jornada, deben preocuparse en proponer personal docente, con capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. Además tener conocimiento sobre el área de estudio y profesión, demostrando idoneidad para el puesto que se le asigna, especialmente para elevar la calidad educativa de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en relación a otras carreras que se ofrecen en la USAC.

2. La directora de Pedagogía, sede central en la primera reunión de inicio de labores, en punto de acta, debe recordar sobre las atribuciones que deben cumplir los profesores en relación al reglamento de Evaluación Docente, Parte Académica (ECUPA) y de los beneficios que tienen al obtener resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño docente. Además entregar copia impresa de la boleta 01 por la cual es evaluado su quehacer docente.

3. Tanto la COMEVAL y el Instituto de Formación Docente deben tener elaborados manuales impresos y en forma electrónica avalados por Junta Directiva, donde estén sistematizados los procesos que se siguen, para realizar los informes de evaluación del desempeño docente. Esto para que los futuros integrantes no tengan desinformación sobre el procedimiento y todos manejen la misma información. Además las personas que elegidas para desempeñar en esta comisión, deben tener disponibilidad de tiempo, para ejecutar las diversas actividades que se realicen.

4. Los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, deben tomar en cuenta desarrollar en el aula un ambiente adecuado, donde se establezcan buenas relaciones sociales en los miembros de la comunidad educativa. Porque la sociedad actual demanda que los profesionales sean activos, con iniciativa, demuestren vocación y actúen de forma ética.

5. Para mejorar la valoración del aspecto psicosocial, en el proceso de evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se necesita que los profesores establezcan y tengan claro qué, cómo y para qué enseñan, promover en todo momento la participación en clase, además que los contenidos sean pertinentes a la realidad que se enfrenta el estudiante.

6. Los miembros de la Comisión de Evaluación Docente, deben realizar un análisis de ítems, de sus características psicométricas, para dejar aquellos que aportan a la escala y eliminar los que no, del instrumento de evaluación del desempeño docente. Luego pilotarlos con los estudiantes del noveno o décimo semestre de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa para identificar las fortalezas y deficiencias del instrumento planteado y así poder cumplir con el modelo socio-formativo que desarrollan los profesores en la FAHUSAC coherencia entre lo que se enseña y se evalúa.





## **PROPUESTA PARA MEJORAR EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS PROFESORES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Institución Responsable:** Facultad de Humanidades (FAHUSAC) a través del Órgano de Junta Directiva.

**Unidad ejecutora:** Instituto de Formación y Actualización Docente (IFA)

### **Beneficiarios**

- **Beneficiarios directos:** Profesores y Estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa FAHUSAC sede central.
- **Beneficiarios indirectos:** la Universidad de San Carlos de Guatemala USAC, y la sociedad guatemalteca al contar con profesionales

**Programación de la Ejecución:** en el mes de julio jornada matutina y vespertina se impartirá la actualización del aspecto psicosocial que realiza el I.F.A. Se detalla de la siguiente forma:

<b>Temática: Aspecto psicosocial en la evaluación docente</b>				
<b>Jornada</b>	<b>Encargado</b>	<b>Recursos</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>Evaluación</b>
Matutina Hora: 9:00 a 11:00 a.m.	Profesional capacitador	<b><u>Humano</u></b>  Capacitador  100 Profesores según nómina proporcionada por Junta directiva.	Honorarios por hora Q.500 x 4 horas del día Total: Q.2000.00	Lista de cotejo sobre el desempeño del capacitador en relación a la temática abordada.
Vespertina Hora: 14:00 a 16:00 p.m.		<b><u>Materiales</u></b>  Material de apoyo  Constancias de participación  100 Champurradas  5 paquetes de 25 vasos desechables  2 Paquetes de servilletas  2 tableros  3 Mantales  1 Cafetera  1 lb. De azúcar  1 bolsa de café	Folleto 1.50 por participante X 100 Total = 150.00  Constancia a color 25 centavos c/u Total Q.25.00  Champurrada y café por participante Q.5.00 X 100 Total 500.00  <b>Fondos para la actividad: Q.2675</b>  (Individual por jornada: Q.1337.50)	Plenaria sobre funcionalidad del material entregado.

## **Objetivo General**

Elaborar un documento que integre metodologías, técnicas y sugerencias prácticas para mejorar el aspecto psicosocial de los profesores, en el proceso de evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central de la Facultad de Humanidades.

## **Objetivos Específicos**

1. Establecer métodos, técnicas y estrategias andragógicas en el aspecto psicosocial para realizar buenas prácticas en el quehacer docente.
2. Socializar la propuesta en talleres del Instituto de Formación y Actualización Docente (IFA) para dar a conocer la importancia del aspecto psicosocial en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
3. Reproducir a través de medios impresos y electrónicos la propuesta validada por la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL) y entregarla en las actualizaciones abordadas sobre este tema que realiza el IFA.

## **Justificación**

Esta propuesta responde a las necesidades detectadas en la investigación: “Aspecto psicosocial en la evaluación docente de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, FAHUSAC”. Donde se evidenció que de los 8 indicadores contemplados en el aspecto psicosocial de la categoría: Motivación e Interacción los profesores necesitan transmitir entusiasmo por la profesión, estimular el estudio para que los estudiantes logren los objetivos, estimular a los educandos cuando realizan hechos meritorios, tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos.

Este estudio tiene trascendencia para la comunidad educativa de la Facultad de Humanidades- USAC, sede central a través de la propuesta elaborada, debido a que beneficiará a los profesores a mejorar los aspectos psicosociales y a los estudiantes a tener una educación de calidad.

Por medio de la investigación se pudo detectar que el aspecto psicosocial es un problema latente en los estudiantes, donde se requiere que los profesores asignados para los cursos del semestre promuevan ambientes de interacción aptos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así mismo el valor teórico de la propuesta, ofrece la posibilidad que los profesores tengan acceso a un material práctico y sintético sobre un listado de metodologías, técnicas o estrategias para trabajar cada indicador del aspecto psicosocial en el aula.

Por otra parte la utilidad metodológica de este estudio es contar con un material escrito y de acceso virtual (facilitado por correo electrónico) por el Instituto de Formación y Actualización Docente (I.F.A.) brindado como material de apoyo en los cursos de actualización sobre la temática del aspecto psicosocial.

### **Metas**

8 indicadores psicosociales con 5 sugerencias para mejorar el aspecto psicosocial.

1 actualización docente a los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

100 copias de la propuesta entregadas a profesores en la actualización de la temática Aspectos psicosociales en la docencia universitaria.

### **Resultados**

Los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa cuentan con un material que surge como producto de la investigación “El aspecto psicosocial en la evaluación docente” para mejorar el aspecto psicosocial en los cursos que estos imparten, a su vez salir evaluados satisfactoriamente en la evaluación del desempeño docente por el sector estudiantil.

### **Evaluación**

Al finalizar cada actualización brindadas a los profesores se les facilitará el instrumento de Lista de Cotejo para verificar si es funcional en la Licenciatura de Pedagogía y Administración Educativa.

## Capítulo I

### MARCO DE REFERENCIA II DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN ESTUDIANTIL: ASPECTO PSICOSOCIAL

El marco de referencia que plantea la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL) aborda que el estudiante debe emitir opinión sobre las conductas que fomentan y favorecen dentro y fuera del aula, con la finalidad que el proceso de enseñanza –aprendizaje se realice en un clima psicológico adecuado.

#### A) La motivación

La motivación es una de los aspectos esenciales dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje por ello el autor Valenzuela (1999) la define como un conjunto de estados y procesos internos de la persona que despiertan, dirigen y sostienen una actividad determinada.

Sin embargo, Montico (2004, p.105) menciona que la motivación tiene otras implicaciones en el estudiante, las cuales son:

- Provoca una reacción interna-externa en el estudiante, para que manifieste un empeño para querer asignarse en un curso específico.
- Orienta sus estudios hacia objetivos consistentes, teniendo como consecuencia que los cursos matriculados sean de su interés conforme a sus metas personales.
- Mantiene la carga académica de forma perseverante para el alcance de los ideales preestablecidos.

Es por eso que American Psychological Association (2015) estableció que: “Los objetivos a corto plazo (proximales), específicos y que planteen desafíos moderados, motivan más que los objetivos a largo plazo (distales), generales y que planteen desafíos muy exigentes”. (p. 3). Esto se refiere que el profesor debe plantear metas alcanzables, ampliando el nivel de eficiencia.

En el marco del proceso educativo se reconocen cuatro tipos de motivación:

a) Motivación extrínseca: proviene de estímulos externos, como las calificaciones obtenidas, que el estudiante pueda obtener.

b) Motivación intrínseca: es la que surge por el interés que el educando tiene en determinada área o tema. En este tipo de motivación es donde el profesor puede desempeñar un papel importante.

c) Motivación de competencia: está representada por la satisfacción que se siente cuando se sabe que algo se está haciendo bien.

d) Motivación de rendimiento: se genera por la expectativa de saber las recompensas que le esperan al estudiante si es capaz de tener éxito en relación con los demás, o sea, de ser mejor que los otros. En este tipo de motivación también es aplicable la contraparte, es decir, el miedo al fracaso puede actuar como estímulo desencadenante para que el estudiante busque superarse y logre las expectativas de éxito. La motivación hace que los educandos actúen o se comporten de determinadas maneras (Dweck y Leggett, 1988; González Torres, 1997).

En este sentido la motivación que debe desarrollar el estudiante, es la interna porque él, es sujeto de su propio aprendizaje, mientras que el profesor debe generar actividades externas para motivar al alcance de los objetivos o competencias propuestas para el curso, a partir de aquello que se hace con o por los educandos para incentivarlos, o también a partir de los factores autogenerados que influyen para señalar un comportamiento determinado. Por su parte el profesor debe generar las condiciones para el logro de una actitud grupal capaz de potenciar las individualidades y establecer un marco de automotivación, toda vez que el grupo constituido, alcance los objetivos previstos, a través de la búsqueda de estrategias congruentes con su propia personalidad, susceptibles de aplicarse al tipo de estudiantes al que trata de motivar.

Para ello Brophy (1988) describió tres estrategias generales que ayudan a fomentar la motivación intrínseca: 1) resaltar la utilidad de ese aprendizaje en la sociedad; 2) plantear y demostrar al grupo que una expectativa del profesor es que cada estudiante disfrute del aprendizaje; 3) presentar los laboratorios y el proceso de evaluación con el enfoque para verificar los avances en pro mejora de su aprendizaje y no como medio de represión.

De manera más específica, estas estrategias implican que se le debe explicar al estudiante por qué un tema o una idea determinada se consideran interesantes y se han incluido en el programa del curso, ya que esto le permitirá establecer sus propias metas con relación a las expectativas del profesor.

Así mismo es un proceso que debe enmarcarse en una comprensión del proceso básico de la motivación, seguidamente las influencias entre la experiencia del profesor y las expectativas de los estudiantes, finalmente el reconocimiento de los factores que afectan la motivación del grupo de educandos. Donde Meece (1994) indicó que el objetivo de la motivación es alcanzar un propósito común entre los objetivos del profesor y las necesidades del estudiante.

## **B) Interacción**

En el instrumento utilizado por COMEVAL, la norma dice que es la comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes de forma satisfactoria y que llena las expectativas en relación a:

Transmitir los conocimientos sin egoísmo.  
Estimular a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.  
Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.  
Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.  
(p.2)

Montico (2004) plantea que: “la interacción debe basarse en la comunicación cuando se establece más efectivamente, el estudiante se motiva en un contexto físico-espacial que cataliza la intencionalidad docente de establecer un fuerte vínculo entre ambos” (p.9)

Asimismo A.P.A. (2015) estableció en el principio quince: “El bienestar emocional influye en el rendimiento educativo, el aprendizaje y el desarrollo” (p. 3) Es por eso que el ámbito universitario bien condicionado, brinda confianza, relaja los comportamientos difíciles en el aula y asegura un desarrollo educativo, donde el interés y la satisfacción podrán encontrar menos obstáculos para generarse.

## Capítulo II

### **ESTRATEGIAS PARA SER MEJOR PROFESOR EN LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES**

#### 2.1 Entusiasmo por la profesión

Aspecto	Sugerencia
<b>Transmitir entusiasmo por la profesión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Domine los conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.</li> <li>✓ Identifique las capacidades de los estudiantes, planificando actividades acorde a las edades del grupo e intereses.</li> <li>✓ Genere espacios de auto-reflexión para desarrollar procesos de análisis y crítica.</li> <li>✓ Planifique estrategias grupales (debate, foro, mesa redonda y otras) para desarrollar las capacidades de investigación, comunicación oral y escrita.</li> <li>✓ Comparta las experiencias adquiridas a lo largo de la carrera. Un dato curioso es que los estudiantes aprenden más a través de historias, anécdotas, en relación al tema abordado de la sesión.</li> <li>✓ Demuestre respeto por la dignidad de cada estudiante.</li> </ul>



## **2.2 Estimular el estudio para que los estudiantes alcancen los objetivos**

<b>Aspecto</b>	<b>Sugerencia</b>
<b>Estimular el estudio para que los estudiantes alcancen los objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Revise conscientemente las tareas y escriba los aspectos a mejorar.</b></li><li>✓ <b>Invite a profesionales del área para dar a conocer la importancia del curso en el campo laboral.</b></li><li>✓ <b>Implemente trabajo colaborativo, con instrucciones claras, para que todos los integrantes puedan desarrollar el trabajo.</b></li><li>✓ <b>Asista a cursos que le ayuden actualizarse en el tema.</b></li><li>✓ <b>Trabaje estrategias de comprensión lectora para desarrollar los procesos de análisis y síntesis.</b></li><li>✓ <b>Implemente el aprendizaje basado en problemas (ABP) para identificar, plantear y resolver situaciones acordes a la actualidad.</b></li><li>✓ <b>Brinde felicitaciones verbales y escritas cuando los estudiantes hayan alcanzado las competencias o bien superen el nivel deseado propuesto en el curso.</b></li></ul>

### 2.3 Incentivar a los estudiantes a participar en clase

Aspecto	Sugerencia
<p>Incentivar a los estudiantes a participar en clase</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Proponga lecturas que sean acorde a la edad e interés de los estudiantes para generar discusión sobre ella.</li><li>✓ Realice análisis coyuntural en relación a temas vinculantes con la realidad del quehacer profesional de la carrera.</li><li>✓ Tome en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes para que exista una relación con los nuevos y haya aprendizaje significativo.</li><li>✓ Genere espacios de discusión en el aula y escuche acriticamente a los estudiantes.</li><li>✓ Proporcione retroalimentación asertiva de forma objetiva y no amenazante cuando el estudiante se equivoque.</li><li>✓ Evalúe en todo momento (inicio-durante-final) la sesión de clase, para verificar los conocimientos adquiridos. Estos pueden ser a través de la técnica evaluación por minuto o una palabra clave del tema visto.</li></ul>

## 2.4 Incentivar a los estudiantes a participar en actividades extra-aula

Aspecto	Sugerencias
<p style="text-align: center;"><b>Incentivar a los estudiantes a participar en actividades extra-aula</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Planifique juntamente con otros profesores que imparten curso en el ciclo, una actividad educativa-social que integre todas las áreas donde se proyecte la FAHUSAC y por ende la Universidad de San Carlos de Guatemala como una actividad de extensión. Para ello debe tomar en cuenta lo siguiente:</b></li> <li>✓ <b>Contemple estas actividades en el programa del curso asignándole una ponderación.</b></li> <li>✓ <b>Acompañe a los estudiantes en la actividad de extensión para verificar el trabajo realizado y así establecer la vivencia de los valores promulgados por la USAC como son solidaridad, tolerancia, responsabilidad, eficiencia, respeto, compromiso, excelencia entre otros.</b></li> <li>✓ <b>Solicite un informe escrito de lo realizado en la actividad de extensión como evidencia del curso. Esto puede ser a través de un ensayo.</b></li> <li>✓ <b>Realice en clase una plenaria del trabajo efectuado, este puede ser efectuado a través de un P.N.I (positivo, negativo, interesante) u otro.</b></li> <li>✓ <b>Implemente según el curso y especialidad visitas pedagógicas a instituciones de prestigio o que tengan relación directa con la carrera como son MINEDUC, Direcciones Departamentales, museos u otros para que el estudiante conozca el ámbito profesional en que puede desenvolverse.</b></li> </ul>

## 2.5 Transmitir los conocimientos al estudiante sin egoísmo

Aspecto	Sugerencia
<p data-bbox="331 396 594 537"><b>Transmitir los conocimientos al estudiante sin egoísmo</b></p>	<ul data-bbox="683 396 1425 1633" style="list-style-type: none"><li data-bbox="683 396 1425 506">✓ Fomente de manera consistente relaciones positivas y proporcione un alto nivel de apoyo a los estudiantes.</li><li data-bbox="683 541 1425 722">✓ Las relaciones interpersonales y la comunicación son fundamentales tanto para el proceso de enseñanza-aprendizaje como para el desarrollo social y emocional de los estudiantes.</li><li data-bbox="683 758 1425 867">✓ Demuestre humildad para reconocer errores o aceptar que estudiantes tienen mayores o mejores conocimientos ¡aprenda de ellos!</li><li data-bbox="683 903 1425 1052">✓ Promueva el diálogo de forma permanente, los posibles temas generadores pueden ser en relación a ¿cuál es su vocación? ¿Cuál es la motivación de estar en la carrera?</li><li data-bbox="683 1087 1425 1194">✓ Comparta los conocimientos y experiencias adquiridas en el quehacer como profesional social – humanista.</li><li data-bbox="683 1230 1425 1339">✓ Promueva espacios de reflexión sobre la responsabilidad social que tienen los estudiantes como futuros profesionales.</li><li data-bbox="683 1375 1425 1484">✓ Sugiera materiales educativos acorde al contexto, para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li><li data-bbox="683 1520 1425 1629">✓ Seleccione tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza – aprendizaje.</li></ul>

## 2.6 Estimular a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios

Aspecto	Sugerencias
<p data-bbox="339 1003 643 1146"><b>Estimular a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios</b></p>	<ul data-bbox="737 422 1429 1801" style="list-style-type: none"><li data-bbox="737 422 1429 527">✓ Mencione los mejores trabajos, para que los demás también se motiven en hacerlos.</li><li data-bbox="737 569 1429 747">✓ Identifique a los estudiantes con alto rendimiento académico y promueva que participen en el premio de excelencia académica del estudiante universitario USAC.</li><li data-bbox="737 789 1429 968">✓ Realice talleres en clase sobre el salario psicológico, esto fortalece el bienestar emocional e influye en el rendimiento educativo, el aprendizaje y el desarrollo del estudiante.</li><li data-bbox="737 1010 1429 1157">✓ Trate de aprender el nombre de los estudiantes que asisten regularmente al curso, esto ayudará a mejorar la interacción social y conductual en el aula.</li><li data-bbox="737 1199 1429 1335">✓ Entregue diplomas al final del semestre a los mejores estudiantes que obtuvieron promedios altos en el curso. ( Esto les puede servir en su currículo)</li><li data-bbox="737 1377 1429 1556">✓ Las expectativas de los profesores sobre los estudiantes afectan las oportunidades de éstos para aprender, a su motivación y a los resultados de su aprendizaje.</li><li data-bbox="737 1598 1429 1801">✓ Los estudiantes son perseverantes ante las tareas que plantean desafíos y procesan la información con mayor profundidad cuando adoptan metas de dominio en lugar de metas de rendimiento.</li></ul>

## **2.7 Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias**

<b>Aspecto</b>	<b>Sugerencias</b>
<b>Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Las normas deben ser pocas y consensuadas con los estudiantes, para que se cumplan, para ello debe explicarlas desde el principio del curso.</li><li>✓ Asuma una posición de “laissez faire” que consiste en dar unos minutos de recreo mental a los estudiantes para que participe, se levante del escritorio para luego retomar el tema si la situación lo amerita.</li><li>✓ Explique que existen reglamentos para los estudiantes sobre los derechos y obligaciones que tienen al momento que se asignan un curso o cuando se evalúan, sugiérale que lo descarguen, analicen y comenten los artículos principales en clase.</li><li>✓ Si se está incumpliendo la norma, realice lenguaje gestual, para no tener que avergonzar a ningún estudiante u otra es que inste al estudiante que esta distraído a que busque definiciones en la web y las comparta en ese momento al resto del grupo.</li><li>✓ Promueva la disciplina en el aula, cumpliendo con los compromisos programados, como ser puntual en el inicio y finalización del período que le corresponde.</li></ul>

## **2.8 Tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos**

<b>Aspecto</b>	<b>Sugerencia</b>
<b>Tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ La decisión que aplique deben ser fomentadas en leyes y normas establecidas sin ninguna discriminación o preferencia alguna.</li> <li>✓ Integre artículos de lectura, como leer periódicamente estatutos y normativos de la FAHUSAC.</li> <li>✓ Lleve un registro riguroso sobre la asistencia de los estudiantes, recuerde que deben cumplir con el 80% al curso, para tener derecho a examen final.</li> <li>✓ Establezca un diálogo cuando se falte a la norma, antes de sancionar ¡escuche! al estudiante, para poder resolver.</li></ul>

## Referencias

- Acajabón, M. (2004) La evaluación del desempeño docente: una herramienta para detectar necesidades de capacitación. Guatemala: Universidad Rafael Landívar
- Aldana, C. (2016) Usted es el método. Guatemala: DIGED, USAC. P.
- Aleamoni, L. M. (1987): Student rating myths versus research facts. Journal of Personnel Evaluation in Education. 1, 111-119.
- American Psychological Association, Coalition for Psychology in Schools and Education. (2015). Top 20 principles from psychology for preK–12 teaching and learning. Disponible en: <http://www.apa.org/ed/schools/cpse/top-twenty-principles.pdf>
- Arbesú, M. I. (2004) Evaluación de la Docencia Universitaria: una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores. Revista Mexicana de investigación educativa, 9(23), pp. 863-890. en <http://www.comie.org.mx/v1/revista/portal.php?criterio=art00129&idm=es&sec=sc03&sub=sbb>.
- Bain, K. (2007) Lo que hacen los mejores profesores de Universidad. Barcelona: Imprenta Palacios. p. 228
- Basow, Sa. (2000) Best and worst professors: Gender patterns in students' choices. Sex Roles, No. 34, p. 407-417.
- Berk, R. A. (2005): Survey of 12 strategies to measure teaching effectiveness. International journal of teaching and learning in higher education. 17, 48-62.
- Boud, D. (2006). Foreword. En C. Bryan & K. Clegg (Eds.), Innovative Assessment in Higher Education (pp. xvii-xix). New York: Routledge.



- Boud, D. & Associates (2010). *Assessment 2020: Seven propositions for assessment reform in higher education*. Sydney: ALTC.
- Brophy, J. (1987) *Synthesis of research on strategies for motivating students to learn*. En: *Educational Leadership*, 45, p.:40-48.
- Brown, S. (2013) *Evaluación de habilidades y competencias en Educación Superior*. Madrid, España: NARCEA
- Cabrera, O., Cabrera, J.. (coaut.) (2003) *Revisión del proceso en la evaluación del desempeño docente de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, años 2000-2002*. Guatemala: USAC.
- Cashin, We. (1995) *Idea reporte técnico No. 32. Puntaje de los estudiantes del profesor. Una investigación revisada*. Manhattan, KS: Center for Faculty Evaluation and Development, Kansas State University.
- Castillo, S. y Cabredizo, J. (2009) *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. España: UNED-PEARSON.
- Chiavenato, I. (1991) *Introducción general de la Administración de Empresas*. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Consejo de Evaluación Docente (2000) *Acta 2: Cuestionario de opinión estudiantil*. Guatemala: USAC.
- Costin, W. T., Greenough, W. T., y Menges, R. J. (1971): "Students` ratings of college teaching: reliability, validity and usefulness." *Rev Educ Res*, 1971, 4, 511- 535.
- Cronbach, L. J. (1963). *Course improvement through evaluation*. *Teachers College Record*, 64, 672-683.

Cruse, D. B. (1987): Student evaluations and the university professor: caveat professor. Higher education. 16, 723-737.

Das, M., y Das, H (2001). Student's perceptions of best university professors: does gender role matter? - Statistical Data Included Sex Roles: A Journal of Research, p. 17-23.

De Juan, J., Pérez, R. M., Gómez, M. J., Vizcaya, M. J., & Mora, J. M. Buenas prácticas en la evaluación de la docencia y del profesorado universitario.

De la Orden, A. (1992) Calidad y evaluación de la enseñanza universitaria. En actas del congreso internacional de universidades. Madrid: UCM.

De León, P. (2005) Automatización del proceso de evaluación docente Para la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media, Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: USAC.

Denzin, N. (1970) The research act: A theoretical introduction to sociological methods. Chicago: Aldine.

Diccionario Real Academia Española (2016) Madrid: España

Di Silvestre, C. (s.f.). Metodología cuantitativa versus metodología cualitativa y los diseños de investigación mixtos: conceptos fundamentales. Argentina: ANACEM

Dweck, C; Leggett, E. (1988) Social-cognitive approach to motivation and personality. En: Psychological Review, 95, 256-273.

Escudero, T.(1991): Enfoques modélicos en la evaluación de la enseñanza universitaria. III jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria. Evaluación y desarrollo profesional. Ponencias y Réplicas. 5-59. Las Palmas de Gran Canaria, 23- 26 de septiembre.

Feldman, Ka. (1987) Research productivity and scholarly accomplishment of college teachers as related to their instructional effectiveness: A review and exploration. Research in Higher Education, No. 26, p. 227-298.

Freeman, H. (1994) Student evaluations of college instructors: Effects of type of course taught, instructor gender and gender role, and student gender. Journal of Educational Psychology, No. 86, p. 627-630.

Freire, P. (2010) Cartas a quien pretende enseñar. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.

García, A. (1983) Psicología y mente. Madrid: Paidós

García, Jm. (2001) ¿Qué factores extra clase o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior? Revista Mexicana de Investigación Educativa. vol. 5, No. 10, p. 303-325.

Gómez, A. (2011) Evaluación de la docencia y del aprendizaje en el marco del espacio europeo de educación superior. España: UCAM

González, M. (1997) La motivación académica. 1ª ed. Eunsa, Pamplona,

Hernández, R.; Fernández. y Baptista, P. (2003) Metodología de la Investigación. (3ra. Ed). México D.F. Editorial: McGraw-Hill.

Irby, D. y Rakestra, W. P. (1981): .Evaluating clinical teaching in medicine.. Journal Med Educ. 56, 181\186.

- Johnson, R., & Onwuegbuzie, A.(2004) Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33 (7), 14-26.
- Kenneth, P., D. Stevens y C. Mack (2001), Presenting Complex Teacher Evaluation Data Advantages of Dossier Organization Techniques Over Portfolios, *Journal of Personnel Evaluation in Education*, vol.15, pp. 121-133.
- Knowless M. S. y Associates (1984) *Andragogía en acción, aplicando modernos principios de la educación del adulto*. San Francisco: Jossey Bass.
- López, L. (2011) *La evaluación docente y su incidencia en la práctica educativa en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala: USAC.
- López P. (2009) *Evaluación formativa y compartida en Educación Superior: propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias*. España : NARCEA
- Luna, E. y Torquemada A. D. (2008) *Evaluación de la docencia universitaria*. En M. Rueda (Coord.) *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*, pp. 73–87. México: IISUE.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009), *Desarrollo Profesional Docente, ¿Cómo se aprende a enseñar?*, Madrid España, NARCEA, S.A.
- Marsh, H. W. (1984): The influence of student, course, and instructor characteristics in evaluation of university teaching. *American Educational Research Journal*, 17(1), 219-237.
- Marsh, H. (1987). Student's evaluations of university teaching: Research findings, methodological issues, and directions for future research. *International Journal of Educational Research*, 11, 253-388.

Martínez, E., Letelier, M. (ed.) (1997), Evaluación y acreditación universitaria - Metodologías y experiencias. Nueva Sociedad/UNESCO/O.U.I./USACH, Caracas, 208 p.

Meece, J. L. The role of motivation in self-regulated learning. En: D. H. Shunk y B. J. Zimmerman (Eds.), Self-regulation of learning and performance: Issues and educational applications. Lawrence Erlbaum, Hillsdale, 1994:25-44.

Miley, M., & Gonsalves, S. (2003) What you don't know can hurt you: students' perceptions of professors' annoying teaching habits. College Students Journal, Sept.

Montico, S; (2004). La motivación en el aula universitaria: ¿una necesidad pedagógica? Ciencia, Docencia y Tecnología, XV ( ) 105-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14502904>

Nicol, D. (2009). Transforming Assessment and Feedback: Enhancing integration and empowerment in the first year. Mansfield: Enhancement Themes.

Nieto, J. (1996): La autoevaluación del profesor. Cómo evaluar y mejorar su práctica docente. Madrid: Escuela española.

Páramo, P; (2008). Factores psicosociales asociados a la evaluación del docente. Educación y Educadores, 11() 11-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83411102>

Prieto, L. (2007): Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente. Madrid: Narcea.

Rippey, R. (1981). The evaluation of teaching in medical schools. New York: Springer publishing company.

- Rodríguez, G; Ibarra, M; Gallego, B; Gómez, M. & Quesada, V. (2012). La voz del estudiante en la evaluación del aprendizaje: un camino por recorrer en la universidad. RELIEVE, v. 18, n. 2, art. 2. DOI: 10.7203/relieve.18.2.1985
- Rueda, B; Elizalde, L. y Torquemada, G. (2003). Diagnóstico sobre la evaluación de la docencia en las universidades públicas. Revista de la Educación Superior, XXXII (3), 71-77.
- Saavedra, M. (2001) Evaluación del aprendizaje, 6ª. Edición, México, D.F. Editorial PAX.
- Sandretto, S. y Heath, C. (2004): An investigation into excellent tertiary teaching: emphasising reflective practice. Higher education, 47 (3), 283-310.
- Santos, M. A. (2004). Sentido y finalidad de la evaluación de la universidad. <http://firgoa.usc.es/drupal/node/8935> [On-line]. Fecha de consulta: 13 de abril de 2016
- Schumann, E. (1997). Evaluative Research: Principles and Practice in Public Service and Social Action Programs. New York : Russell Sage Foundation.
- Scriven, M. (1973). Goal-free evaluation. En E. R. House (Ed.), School evaluation: The politics and process,(pp. 319-328). Berkeley, CA.: McCutchan
- Smith, S. R. y Paulen, L. J. (1984): Use of anonymous student evaluations of faculty members in U.S Medical Schools. Journal Med Educ. 59, 196-197.
- Stufflebeam, D. L. y Shinkfield, A. J. (1987). Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Barcelona: Paidós/MEC

Taylor, R. (1950) Basic principles of Curriculum and Instruction. Chicago, University of Chicago Press. Traducción de 1973, Principios básicos del currículum. Buenos Aires: Troquel.

Taylor, S.J., Bogdan, R (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós. Barcelona.

Tejedor, E.J. (1996). La estadística y los diferentes paradigmas de investigación educativa. en Rev. Educar n° 10 pág. 79-101

Tolle, E. (2012). Una nueva tierra. Un despertar al propósito de su vida. México: Grijalbo.

Valenzuela, J. (1999) Motivación en la educación a distancia. En: Actas III Jornadas de Informática Educativa. Buenos Aires, p. 16

VALLAEYS, François; DE LA CRUZ, Cristina y SASIA Pedro. 2009. Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos. Editorial Mc Graw-Hill/BID. Primera edición México (México).

Zabalza, M. (2003) Competencias docentes del profesorado, Madrid: Narcea, S.A. De Ediciones.

### **E-grafía**

A. Centro de investigaciones sociales- CIS. Recuperado el 6 de febrero del 2017 [http://www.cis.es/cis/opencms/ES/8\\_cis/SedeElectronica.html](http://www.cis.es/cis/opencms/ES/8_cis/SedeElectronica.html)

B. Diccionario electrónico de Método Cualitativo. Recuperado el 9 de marzo de 2016. [http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/diccio\\_ele/diccionario/metodologiaacualitativa.htm](http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/metodologiaacualitativa.htm)

C. Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala (2006) Talleres del Diario La Hora. Recuperado el 13 de abril de 2016. [www2.usac.edu.gt/cip/docs/Manuales-y-Leyes.pdf](http://www2.usac.edu.gt/cip/docs/Manuales-y-Leyes.pdf) [On-line]

## Apéndice

### 1. Diseño de Instrumentos



#### 1.1 Lista de verificación: base de datos

<b>Motivación</b>		<b>CONTEO DE OPINIONES</b>
1	Transmitir entusiasmo por la profesión.	
2	Estimular el estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.	
3	Incentivar a los estudiantes para participar en clase.	
4	Incentivar a los estudiantes para participar en actividades extra-aula.	
<b>Interacción</b>		
5	Transmitir los conocimientos al estudiante sin egoísmo.	
6	Estimular a los estudiantes cuando realizan hecho meritorios.	
7	Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.	
8	Tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos.	





**1.2 Instrumento de observación: proceso de evaluación docente**

Boleta 01

02

03

13

Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_ Salón: \_\_\_\_\_ Jornada: \_\_\_\_\_

Ciclo: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_

Hora de inicio: \_\_\_\_\_

Hora de finalización: \_\_\_\_\_

**Objetivo**

Describir el procedimiento sistemático que la Comisión de Evaluación (COMEVAL) sigue para realizar los informes de evaluación del desempeño docente, en relación al aspecto psicosocial de la Facultad de Humanidades.

N O.	INDICADORES	SI	NO	A VECES	OBSERVACIONES
1	Los estudiantes escuchan con atención a la Comisión de Evaluación Docente para realizar el proceso de evaluación de los profesores asignados.				
2	Los estudiantes siguen instrucciones al responder el instrumento de evaluación docente.				
3	La terminología empleada en el instrumento de evaluación docente, es comprendida por los estudiantes.				
4	Los estudiantes plantean sus dudas a la Comisión de Evaluación Docente.				
5	Los estudiantes responden de forma individual, sin consultar respuestas de la evaluación docente con sus compañeros de clase.				
6	Los estudiantes escriben comentarios al final del instrumento de evaluación.				
7	El profesor accede con buena actitud para que lo evalúen los estudiantes.				
8	El profesor sale del salón cuando los estudiantes realizan el proceso de evaluación del curso.				
9	Realizan la evaluación en el tiempo indicado				
10	Entregan boleta de respuestas completa con el instrumento de preguntas a la Comisión de Evaluación Docente.				

**Aspectos relevantes durante la observación:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



### 1.3 Guía para la entrevista

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo dentro de la COMEVAL: \_\_\_\_\_

¿Cuántos años lleva en la COMEVAL? \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**Objetivo** recopilar información con fines académicos, para realizar una propuesta de mejora en la evaluación del desempeño docente, en el aspecto psicosocial de los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central.

1. Describa el procedimiento sistemático que la Comisión de Evaluación (COMEVAL) sigue para realizar los informes de evaluación docente de la Facultad de Humanidades.
2. ¿Cuál es el puntaje mínimo que debe obtener un profesor en la evaluación del desempeño docente?
3. ¿Cuántos profesores de la licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, fueron evaluados en el Ciclo académico 2015?

4. ¿Cuántos profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, obtuvieron resultados insatisfactorios, en las evaluaciones del desempeño docente, en el ciclo 2015?
5. ¿Qué curso fue el peor evaluado por los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en el ciclo 2015?
6. ¿Qué curso fue el mejor evaluado por los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en el ciclo 2015?
7. ¿Qué modalidad utiliza la COMEVAL para entregar los resultados a los profesores con respecto a la evaluación del desempeño docente?
8. ¿En cuánto tiempo después de realizar la evaluación del desempeño docente, los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, reciben sus resultados?
9. Mencione las principales deficiencias encontradas en la evaluación de los docentes.
10. ¿Qué alternativas de solución han ejecutado como COMEVAL para mejorar el aspecto psicosocial de su evaluación docente?
11. ¿Cuáles alternativas han sido eficientes para mejorar el aspecto psicosocial de los profesores con resultados insatisfactorios?



#### 1.4 Cuestionario de opinión

El objetivo de este instrumento, es tomar en cuenta la opinión de los estudiantes, y realizar una propuesta de mejora en el aspecto psicosocial de los profesores de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, sede central, Facultad de Humanidades.

#### Instrucciones

Con lapicero negro o azul, marque con un “X” la respuesta para cada interrogante, y si tiene alguna observación o recomendación hacerla en las líneas correspondientes.

#### Información Demográfica

Fecha: \_\_\_\_\_

Edad:  17 - 20     21- 30     31- 40     41- 50     51 – 60

Ciclo:  9º                      Sexo :     Femenino                       Masculino

Carrera:     Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Jornada: Matutina     Vespertina     Nocturna   

Plan sábado                          Plan Domingo

1. ¿Cuáles de estos aspectos necesitan mejorar los profesores en el aspecto psicosocial?

<b>Categoría Motivación</b>		<b>Marque con una "X" una o más opciones</b>	<b>¿Por qué necesitan mejorar este aspecto? (Puede dar ejemplos)</b>	<b>¿Qué técnicas, métodos, actividades, sugiere para mejorar estos aspectos?</b>
1.1	Transmitir entusiasmo por la profesión.			
1.2	Estimular el estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.			
1.3	Incentivar a los estudiantes para participar en clase.			
1.4	Incentivar a los estudiantes para participar en actividades extra-aula.			

2. ¿Cuáles de estos aspectos necesitan mejorar los profesores en el aspecto psicosocial en relación a la interacción?

	Categoría Interacción	Marque con una "X" una o más opciones)	¿Por qué necesitan mejorar este aspecto? (Puede dar ejemplos)	¿Qué métodos, técnicas, actividades, sugiere para mejorar estos aspectos?
2.1	Transmitir los conocimientos al estudiante sin egoísmo.			
2.2	Estimular a los estudiantes cuando realizan un hecho meritorio.			
2.3	Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.			
2.4	Tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos.			

3. La opinión de los estudiantes en las encuestas de evaluación del desempeño docente, son tomadas en cuenta para mejorar la calidad de la docencia en los profesores de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Sí  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



### 1.5 Guía de entrevista para profesores

Docente Titular  Docente Interino

Carrera:  Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa  
 PEM en Pedagogía y Administración Educativa

Curso (s) que imparte: \_\_\_\_\_

Género: F  M  Fecha: \_\_\_\_\_

Hora de inicio: \_\_\_\_\_ Hora de finalización: \_\_\_\_\_

**Objetivo** plantear una propuesta para mejorar el aspecto psicosocial de los profesores que han salido con resultados insatisfactorios en la evaluación del desempeño docente.

1. ¿Existe algún seguimiento por parte del Instituto de Formación y Actualización Docente en relación a los profesores que salen con resultados insatisfactorios en la evaluación del desempeño docente?

Sí

Mencione ¿cuáles?

\_\_\_\_\_



2. Qué sugiere para mejorar cada aspecto psicosocial de los profesores, que salen evaluados insatisfactoriamente en el desempeño docente, por el sector estudiantil, en los siguientes aspectos:


<b>Motivación</b>		<b>Sugerencia</b>
		<b>Método- Técnica – Actividad</b>
1	Transmitir entusiasmo por la profesión.	
2	Estimular el estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.	
3	Incentivar a los estudiantes para participar en clase.	
4	Incentivar a los estudiantes para participar en actividades extra-aula.	
<b>Interacción</b>		
5	Transmitir los conocimientos al estudiante sin egoísmo.	
6	Estimular a los estudiantes cuando realizan hecho meritorios.	
7	Ejercer autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.	
8	Tomar decisiones con apego a las normas y a los hechos.	


## Anexos

### Anexo No. 1: Carta de la propuesta validada por la COMEVAL



**Anexo No. 2: Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente –FAHUSAC**  
**Para los estudiantes: parte anversa**

 **USAC**  
TRICENTENARIA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

 **Facultad de Humanidades**  
CARRERAS DE LICENCIATURA

**EVALUACION DEL (A) PROFESOR (A) UNIVERSITARIO (A) CON FUNCIONES DOCENCIA**

**Sector Estudiantil Boleta 01**

Lea Cuidadosamente las instrucciones de la boleta que se le está proporcionado.  
Las respuestas que usted aporte serán de utilidad para el mejoramiento de la docencia universitaria.

**MARCO DE REFERENCIA**

**I. ASPECTO DIDÁCTICO:**

En esta Sección usted opinará acerca del desempeño didáctico del profesor universitario con relación a métodos, técnicas, procedimientos y recursos que el docente utiliza para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

**PLANEAMIENTO**

**NORMA:** La previsión y programación de los recursos y actividades del profesor dentro del curso es satisfactorio a mis expectativas como estudiante.

1. Entrega el programa del curso.
2. El programa incluye el calendario de actividades.
3. El programa incluye las competencias.
4. Entrega el programa en los primeros quince días de iniciado el curso.
5. Evidencia preparación en sus clases.

**CONTENIDOS**

**NORMA:** Los temas de estudio seleccionados y desarrollados por el profesor llenan mis expectativas como estudiante.

6. Propone los contenidos del curso de tal manera que la mayoría de estudiantes los comprenda.
7. Discute los contenidos del curso con los estudiantes.
8. Desarrolla los contenidos del curso de acuerdo con lo programado.

**METODOLOGÍA**

**NORMA:** Las técnicas, procedimientos, y medios auxiliares utilizados por el profesor en el desarrollo del curso llenan mis expectativas como estudiante.

9. Utiliza recursos didácticos variados.
10. Promueve la investigación como técnica de enseñanza-aprendizaje.
11. Proporciona asesoría extra-aula cuando se le solicita.

**EVALUACIÓN**

**NORMA:** Los procedimientos que el profesor emplea para controlar y verificar el grado en que los estudiantes alcanzaron los objetivos de aprendizaje llenan mis expectativas como estudiante.

12. Evalúa los contenidos incluidos en el programa del curso.
13. Redacta con claridad las preguntas en los instrumentos de Evaluación.
14. Anota las observaciones pertinentes en los trabajos de evaluación.
15. Devuelve los trabajos corregidos.
16. Devuelve los trabajos corregidos en un tiempo prudencial.

## Anexo No. 3: Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente –FAHUSAC

### Para los estudiantes: parte reversa

**USAC**  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

**II. ASPECTO PSICOSOCIAL:**  
**MARCO DE REFERENCIA**  
En esta sección usted opinará acerca del desempeño didáctico del profesor en el aspecto psicosocial, el cual comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen la interacción dentro y fuera del aula, a fin de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se produzca en un clima o ambiente psicológico adecuado.

**MOTIVACIÓN**  
NORMA: La forma como el profesor incentiva y estimula al grupo llena mis expectativas como estudiante.

17. Transmite entusiasmo por la profesión.
18. Estimula el estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.
19. Incentiva a los estudiantes para que participen en clase.
20. Incentiva a los estudiantes para que participen en las actividades extra-aula.

**INTERACCION**  
NORMA: La comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes es satisfactoria y llena mis expectativas como estudiante.

21. Transmite los conocimientos al estudiante sin egotismo.
22. Estimula a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.
23. Ejerce autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.
24. Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.

**HABITOS Y RESPONSABILIDAD**  
NORMA: La comunicación del profesor responde a normas pedagógicas adecuadas, las cuales se siente obligado a seguir, y llena mis expectativas como estudiante.

25. Asiste con puntualidad a clases.
26. Asiste con regularidad a clases.
27. Tiene buena dicción.
28. Se preocupa porque el estudiante aprenda.
29. Cumple con los compromisos programados.

**III. ASPECTO PROFESIONAL**  
**MARCO DE REFERENCIA**  
En esta sección usted opinará acerca del desempeño del profesor en el aspecto profesional, el cual se refiere al grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actuación alcanzado en la materia que imparte.


**DOMINIO DE LA MATERIA**  
NORMA: La preparación académica y el dominio que el profesor demuestra tener sobre la materia que enseña, llena mis expectativas como estudiante.

30. Domina la materia que imparte.
31. Responde satisfactoriamente las preguntas del estudiante.
32. Comunica convenientemente su experiencia personal en la materia.

**ACTUALIZACIÓN**  
NORMA: Los conocimientos del profesor acerca de los avances que la materia de enseñanza ha tenido en los últimos años, llena mis expectativas como estudiante.

33. Demuestra experiencia en lo que expone.
34. Conoce los métodos y técnicas de investigación dentro de los límites de la rama de enseñanza.
35. Conoce los enfoques recientes en lo respecta a la materia.

**Anexo No. 4: Boleta para responder la Evaluación del Desempeño Docente – FAHUSAC**



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Comisión de Evaluación Docente - COMEVAL  
Hoja de Respuestas

Nombre del Profesor: \_\_\_\_\_  
 Curso: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

**Marque abajo el No. de Registro de Personal y No. de Boleta**

INSTRUCCIONES GENERALES	REGISTRO DE PERSONAL	NO. BOLETA																																																																																																														
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lea cuidadosamente cada pregunta del instructivo antes de responderla.</li> <li>- Utilice lapicero negro o azul</li> <li>- Marque el círculo completamente según el ejemplo: <b>CORRECTO:</b> ●</li> </ul> <p><b>Opciones de Respuesta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Siempre</li> <li>B. Muchas veces</li> <li>C. Pocas Veces</li> <li>D. Nunca</li> <li>E. Sin Evidencia</li> </ul>	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> </table>									0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td></tr> </table>			0	0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																									
1	1	1	1	1	1	1	1																																																																																																									
2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																									
3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																									
4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																									
5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																									
6	6	6	6	6	6	6	6																																																																																																									
7	7	7	7	7	7	7	7																																																																																																									
8	8	8	8	8	8	8	8																																																																																																									
9	9	9	9	9	9	9	9																																																																																																									
0	0																																																																																																															
1	1																																																																																																															
2	2																																																																																																															
3	3																																																																																																															
4	4																																																																																																															
5	5																																																																																																															
6	6																																																																																																															
7	7																																																																																																															
8	8																																																																																																															
9	9																																																																																																															

**RESPUESTAS**

A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
1. A B C D E	14. A B C D E	27. A B C D E	40. A B C D E
2. A B C D E	15. A B C D E	28. A B C D E	41. A B C D E
3. A B C D E	16. A B C D E	29. A B C D E	42. A B C D E
4. A B C D E	17. A B C D E	30. A B C D E	43. A B C D E
5. A B C D E	18. A B C D E	31. A B C D E	44. A B C D E
6. A B C D E	19. A B C D E	32. A B C D E	45. A B C D E
7. A B C D E	20. A B C D E	33. A B C D E	46. A B C D E
8. A B C D E	21. A B C D E	34. A B C D E	47. A B C D E
9. A B C D E	22. A B C D E	35. A B C D E	48. A B C D E
10. A B C D E	23. A B C D E	36. A B C D E	49. A B C D E
11. A B C D E	24. A B C D E	37. A B C D E	50. A B C D E
12. A B C D E	25. A B C D E	38. A B C D E	
13. A B C D E	26. A B C D E	39. A B C D E	