

**Ana Lucrecia Paredes Barrios**

**Análisis y propuesta de mejora al instrumento de evaluación docente del Programa Académico Preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala.**

**Asesora: M.A. Noemi Luz Navas Martínez**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

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

**Guatemala, noviembre 2020**

**Ana Lucrecia Paredes Barrios**

**Análisis y propuesta de mejora al instrumento de evaluación docente del Programa Académico Preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala.**

**Asesora: M.A. Noemi Luz Navas Martínez**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

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

**Guatemala, noviembre 2020**

Este informe fue presentado por el autor como trabajo de tesis, previo a optar al grado de Maestra en Docencia Universitaria.

Guatemala, noviembre 2020

## ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Capítulo I	
1.1 Línea de Investigación: Evaluación Educativa.....	4
1.2 Tema: Análisis y propuesta de mejora al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala. ....	4
1.3 Planteamiento del problema .....	4
1.4 Justificación .....	6
1.5 Alcances y límites .....	7
1.6 Objetivos .....	7
1.6.1 General .....	7
1.6.2 Específicos .....	7
1.7. Metodología.....	8
1.7.1. Alcances .....	8
1.7.2. Diseño.....	8
1.7.3 Definición operacional de variables y unidades de análisis .....	9
Específicos .....	9
1.7.4. Población y Muestra .....	10
1.7.5. Estrategia de recolección de datos.....	10
1.7.6. Estrategia de análisis de datos .....	11
1.7.7. Procedimientos a seguir .....	11
Capítulo II	
Fundamentación Teórica.....	12
2.1. Reseña histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	12
2.1.1. Marco filosófico.....	13
2.1.2. Marco académico: .....	13
2.1.3. Misión .....	14
2.1.4. Visión.....	14
2.2. Reseña histórica de EFPEM.....	14
2.2.1. Misión.....	15

2.2.2 Visión .....	15
2.3. Programa Académico Preparatorio .....	15
2.3.1. Historia y evolución del PAP .....	16
2.3.2. Justificación del Programa .....	17
2.3.3. Objetivos del Programa.....	17
2.3.4. Definición y Misión del Programa.....	17
2.4. Descripción del DEPPA.....	18
2.4.1. Misión.....	18
2.4.2. Visión .....	19
2.4.3. Objetivos .....	19
2.4.4... Funciones que debe cumplir el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico: .....	19
2.5. Normas que regula la evaluación docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	19
2.6. Generalidades de evaluación.....	22
2.6.1. Definición de evaluación .....	22
2.6.2. Principios de la evaluación.....	23
2.6.3. Funciones de la evaluación.....	24
2.7. Definición del desempeño laboral.....	25
2.8. Definición de evaluación del desempeño docente.....	26
2.8.1. Objetivos de la evaluación del desempeño docente. ....	28
2.8.2. Elementos de evaluación del desempeño docente.....	29
2.8.3. Fines de la evaluación del desempeño docente. ....	30
2.8.4. Modelos de desempeño de evaluación del desempeño docente.....	31
2.8.5. Pasos de la evaluación de desempeño docente .....	32
2.8.6. Métodos y técnicas utilizados para evaluar el desempeño docente .....	32
2.8.7. Instrumentos de evaluación del desempeño docente .....	35
2.8.8. Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño docente .....	36
2.8.9. Métodos de evaluación docente en el Nivel Superior .....	37
2.9. Aspectos que contiene la evaluación de Programa Académico Preparatorio .....	38
2.9.1. Aspectos didácticos .....	38
2.9.2. Aspectos psicosociales .....	39

2.9.3. Aspectos profesionales .....	39
2.10. Calidad educativa de la enseñanza superior .....	40
2.10.1. Factores que influyen en la calidad educativa de la enseñanza superior	41
2.10.2. Características del docente Universitario.....	42
Capítulo III	
Presentación y Análisis de resultados de campo.....	45
3.1. Introducción .....	45
3.2. Caracterización de la población encuestada.....	45
3.3. Fortalezas que tiene el instrumento de evaluación del desempeño docente del Programa Académico Preparatorio (PAP) referido por estudiantes. ....	49
3.4. Identificación de debilidades en el actual instrumento de evaluación referido por estudiantes. ....	51
3.5. Caracterización de docentes encuestados. ....	55
3.6. Identificación de fortalezas y debilidades en el actual instrumento de evaluación referido por docentes. ....	56
3.7. Identificación de fortalezas en el actual instrumento de evaluación referido por docentes. ....	57
3.8. Mejoras que requiere el instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), con docentes y estudiantes de la jornada matutina. ....	60
3.9. Discusión de Resultados.....	62
Capítulo IV	
Conclusiones .....	63
Capítulo V64	
Recomendaciones .....	64
Propuesta de mejoras del instrumento actual y diseño de rúbrica de evaluación del jefe inmediato y autoevaluación del Programa Académico Preparatorio (PAP)....	65
1. Rúbrica de evaluación que hace el estudiante con las mejoras efectuadas. ...	66
2. Rúbrica para evaluación del jefe inmediato (heteroevaluación).....	72
3. Rúbrica de autoevaluación del docente. ....	78
Referencias.....	84
Apéndices.....	90
Encuesta dirigida a estudiantes .....	90
Encuesta dirigida a docentes .....	94

Rúbrica actual de evaluación del desempeño docente del Programa Académico Preparatorio PAP .....	98
--	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género de estudiantes que asisten al Programa Académico Preparatorio (PAP).....	45
Tabla 2 Edad de los estudiantes que concurren al PAP .....	46
Tabla 3 Profesión de los estudiantes que ingresaron al Programa Académico Preparatoria en el año 2015.....	47
Tabla 4. Idioma Materno de estudiantes del Programa Académico Preparatorio PAP .....	48
Tabla 5. Preguntas sobre la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes .....	49
Tabla 6. Aplicación de evaluación docente, según estudiantes .....	51
Tabla 7. Aspectos didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes.....	51
Tabla 8. Aspectos Psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes .....	53
Tabla 9. Aspecto Profesional que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes.....	54
Tabla 10. Estudios obtenidos de los docentes el PAP .....	55
Tabla 11. Preguntas sobre la evaluación docente del PAP, contestada por docentes .....	56
Tabla 12. Aspectos Didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes.....	58
Tabla 13. Aspectos psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes .....	59

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Género de estudiantes de PAP .....	46
Gráfica 2. Estado Civil de estudiantes del PAP .....	47
Gráfica 3. Etnia de Estudiantes del PAP .....	47
Gráfica 4. Porcentaje de preguntas con las que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo sobre la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes .....	50

Gráfica 5. Aspectos didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes .....	52
Gráfica 6. Aspectos psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes .....	53
Gráfica 7. Aspecto profesional que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes.....	54
Gráfica 8. Sexo de docentes del PAP .....	55
Gráfica 9. Porcentaje de preguntas de evaluación con las que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo los docentes del PAP .....	57
Gráfica 10. Aspectos didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes.....	58
Gráfica 11. Aspectos psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes .....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Esquema 1. Mejoras que proponen los estudiantes y docentes al instrumento de evaluación del desempeño docente del PAP .....	61
---	----

## Resumen

El presente estudio se realizó para **analizar y proponer mejoras al instrumento de evaluación docente del Programa Académico Preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala**, el mismo se llevó a cabo con docentes y estudiantes, de la jornada matutina en el periodo 2014-2015, se utilizó como base el método cuantitativo, y se empleó como técnica para la recolección de datos, la encuesta, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades que tienen los instrumentos actuales de evaluación del PAP.

Con el propósito de **plantear mejoras que requiere el instrumento de evaluación docente** de dicho programa de la Universidad de San Carlos de Guatemala; se concluyó, que dicho programa debe contar con una comisión de evaluación docente, así mismo se evidencia la necesidad de implementar programas de capacitación en maestros para fortalecer sus debilidades en la labor de los mismos, es necesario incluir en la rúbrica de evaluación docente aspectos en el área psicosocial, con la finalidad de que la evaluación docente sea uno de los factores que contribuya a mejorar la calidad de la enseñanza en dicho programa.

Por lo tanto, debe ser un proceso conocido por toda la comunidad educativa, y los modelos de evaluación que se adopten deben ser consensuados por los sujetos que integran el sistema y sus ámbitos de aplicación académica deben abarcar la docencia, investigación y extensión, fijando reglamentos e instrumentos, particulares para cada una de los campos nombrados, además debe estar dentro del sistema de evaluación docente que rige la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**Palabras clave: Programa Académico Preparatorio, desempeño docente, evaluación del desempeño docente e instrumento de evaluación.**

## Introducción

La evaluación de desempeño docente, se ha perfilado como una actividad sustancial en la universidad, emergiendo consecuentemente en una serie de modos, estilos, modelos y métodos que quieren determinar la mejor manera de evaluar al personal docente, la evaluación de desempeño tiene como meta mejorar la calidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje, que se da en los distintos ámbitos de la Universidad. Así mismo la evaluación de la función docente universitaria permite “establecer un clima que proporciona información acerca del compromiso institucional hacia el mejoramiento profesional y la confianza que se tiene en que cada miembro del personal docente pueda hacer una contribución valiosa al logro de metas compartidas”. (Rueda, 2008, p 15).

La evaluación docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala es un aspecto de gran importancia en el proceso de mejora de la universidad, ya que posibilita realizar distintas gestiones para la toma de decisiones académicas y administrativas, a partir del conocimiento de la calidad con la que los docentes desarrollan distintas actividades: de planificación, producción y distribución de conocimiento, de enseñanza y de aprendizaje, entre otras.

El informe de la investigación se encuentra estructurado en cinco capítulos, los cuales se enumeran a continuación:

El capítulo I, contiene la definición del problema, límites y alcances de la investigación, objetivos y metodología; en el cual el problema se centra en los instrumentos de evaluación docente del Programa Académico Preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y su relación con el ámbito educativo, en cuanto a los límites y alcances del trabajo se circunscriben en el ámbito del programa antes mencionado en los años dos mil catorce y dos mil quince, para dicha investigación fue importante hacerse la siguiente pregunta; ¿Qué mejoras se puede hacer a través del análisis del instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con docentes y estudiantes entre edades de 16 a 25 años, de la jornada matutina en el periodo 2014-2015?

Para poder responder a esta pregunta se establecieron como objetivos específicos de la investigación los siguientes: identificar las fortalezas y debilidades que tienen los instrumentos actuales de evaluación del Programa Académico Preparatorio, además proponer mejoras que requiere el instrumento de evaluación docente del programa mencionado programa de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El capítulo II, comprende la fundamentación teórica, que refiere principalmente a la definición de las variables e indicadores de manera general, se da principal importancia a la definición de la evaluación de desempeño docente como tal.

El capítulo III, se encuentra integrado con la presentación de resultados, en el que previo a presentar la problemática del programa académico sujeto de estudio, se hace una referencia a la evaluación del desempeño del docente a nivel general y a

continuación se presentan los resultados, tomando en cuenta los diferentes sujetos que participan activamente en el proceso de la evaluación docente, posteriormente se triangula la información entre, docentes, estudiantes y los referentes teóricos consultados.

En el capítulo IV se encuentran las conclusiones a las que se arribó luego del análisis de la información recopilada, también es importante enunciar recomendaciones para beneficio de la institución en la cual se realizó la investigación, estas forman parte del capítulo V.

Se adjunta la propuesta de mejoras a la rúbrica actual de evaluación, y las rúbricas de evaluación de jefe inmediato y autoevaluación docente, se elaboraron en base al modelo sistémico evaluativo presentado por el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-.

La importancia del estudio realizado fue el de analizar y conocer las debilidades y fortalezas que tiene el instrumento de evaluación docente ya que la clave para conseguir una educación efectiva es contar con docentes de calidad, una de las prioridades de los sistemas educativos en general debe ser el enfocarse en mantener e incrementar la excelencia de sus docentes.

## Capítulo I

### 1.1 Línea de Investigación: Evaluación Educativa

**1.2 Tema:** Análisis y propuesta de mejora al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

### 1.3 Planteamiento del problema

La Evaluación docente al interior de la universidad se aplicaba de forma aislada, a mediados del siglo pasado, en las diferentes unidades académicas, sin embargo es hasta en la década de los años 70 que se empieza a institucionalizar al formular la legislación respectiva para su aplicación y con ello crear el sistema de la evaluación docente, sin embargo es hasta en 1989 que realmente se le proporciona más atención al ser reformado el Estatuto de la Carrera Universitaria, determinándose en él los lineamientos generales para la aplicación de la evaluación docente en las diferentes unidades académicas y centros no adscritos a unidades académicas de la Universidad.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en búsqueda de la calidad académica acorde a las exigencias de un mundo globalizado y pretendiendo dar a la sociedad profesionales preparados para enfrentar a un mundo competitivo formó los programas autofinanciables como el programa académico preparatorio, el cual no cuenta con una evaluación docente bien estructurada, así mismo solo existe una evaluación que hace el estudiante, que en referencia hacen los catedráticos que hay falta de fundamentación teórica y no demuestra su labor docente como tal.

La evaluación tradicional del profesor se ha centrado en el denominado paradigma proceso-producto, que pone el énfasis en analizar la eficacia docente con base en el establecimiento de relaciones entre las conductas del profesor en situaciones de enseñanza escolar y los resultados del aprendizaje de los alumnos. (Mora Vargas, 2004).

La evaluación de desempeño docente tradicional hacía referencia casi exclusivamente a los procesos valorativos ligados a la selección inicial del profesorado: evaluación del profesorado en prácticas y certificación o selección de los docentes para su contratación. Sin embargo, se vio reflejada la importancia de la evaluación del docente como medio para su desarrollo profesional. (DE Chaparro, Romero F., Rincón C., & Jaime, 2008)

De los mismos autores la aplicación del procedimiento de la evaluación del desempeño tiene su origen en el interés del ser humano, de medir distintas habilidades y aptitudes de las otras personas.

La evaluación de desempeño docente es una temática de suma importancia a nivel mundial, ya que el rol del docente en las instituciones educativas ha progresado, y se debe establecer procesos de enseñanza- aprendizaje pertinentes, se ha priorizado por mejorarla. Indudablemente, la temática de evaluación del desempeño docente es compleja y su aplicación es diversa según las regiones y sistemas políticos existentes del mundo (Rivas, 2015; Vaillant, 2008). El desempeño docente se concibe como la práctica pedagógica observable, se muestra cuando el docente expresa su capacidad y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados; es decir la intencionalidad de la educación y la ejecución de tareas asignadas, a su vez, depende de diferentes factores relacionados con la calidad y formación inicial de los docentes, con el objetivo de alcanzar niveles de excelencia en la educación (Martínez, B. J., Castillo, C. L., & Granda, E. V., 2017).

En tanto; (Cárdenas, P. A., Soto, B. A., Dobbs, D. E. & Bobadilla, G., 2012) concluyen que el docente debe enseñar y hacerlo bien con las teorías de la pedagogía, pero aún más con el dominio de los contenidos pertinentes, reconociendo al docente como motor de cambio en un Sistema de evaluación integrado a políticas públicas pudiéndose hacer planteamientos de estrategias o modelos para la solución a múltiples problemas.

Con relación a la evaluación del desempeño docente en el contexto universitario necesariamente debe ser comprendida desde la complejidad y así describir las interrelaciones emergentes en este proceso. Esta complejidad se caracteriza por la determinación de elementos propios de la relación profesor-estudiante y su connotación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando a su vez las funciones investigativas y de proyección miradas desde la perspectiva de la autoevaluación del profesor, desde el punto de vista de los jefes y, por supuesto, desde la vivencia de sus estudiantes.

Cabe mencionar que el Programa Académico Preparatorio (PAP), constituye un programa permanente, continuo y sistemático de la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuyo propósito es reforzar los conocimientos de las ciencias básicas que poseen los aspirantes a ingresar a las diferentes unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Por eso es de suma importancia tener una evaluación docente con los reglamentos de la universidad, ya que es un procedimiento que se lleva a cabo, para tener mejoras de la calidad educativa, es decir que el desempeño docente, siempre será un tema de gran relevancia para la formación de los futuros profesores, quienes a su vez serán los responsables, en gran medida, de lograr la formación de ciudadanos con un sentido humano e integral y el desarrollo de competencias que les permita hacer frente a los desafíos del contexto actual y futuro, tanto en el plano institucional, regional y mundial.

Dentro del programa académico preparatorio se utiliza un instrumento de evaluación docente en el cual no está clara cuál es la importancia y el peso que tiene la evaluación docente, no existe un centro de desarrollo docente al interior del programa.

Derivado de las consideraciones anteriores se arribó al planteamiento con las siguientes preguntas:

- ¿Qué mejoras se puede hacer a través del análisis del instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con docentes y estudiantes, de la jornada matutina en el periodo 2014-2015?
- ¿Cuáles son las fortalezas que presenta el instrumento de evaluación actual del PAP?
- ¿Qué aspectos son necesarios modificar en el instrumento de evaluación actual del PAP?
- ¿Qué deficiencias presenta el instrumento de evaluación actual del PAP?
- ¿Cuál es el grado de objetividad que presenta el actual proceso de evaluación aplicado en el PAP?

#### 1.4 Justificación

La evaluación de desempeño del docente significa generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores y se conceptualiza como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual se verifican los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. Un elemento clave en la evaluación: no es evaluar por evaluar, sino mejorar los programas, las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica para un trabajo eficaz. (Aquino Zúñiga Silvia Patricia, Izquierdo Bélgibes Jesús Y Echalaz Álvarez Liliana , 2013)

Dada la importancia y la necesidad de entender los procesos de evaluación como medio de reflexión y perfeccionamiento de toda actividad humana que se realice, sea a nivel personal o profesional.

El **Programa Académico Preparatorio (PAP)**, tiene gran importancia para la Universidad de San Carlos de Guatemala ya que es un **programa** que refuerza los conocimientos de las ciencias básicas que poseen los aspirantes a ingresar a las diferentes unidades académicas de la Universidad, por eso es importante proponer mejoras al instrumento de evaluación docente de dicho programa ya que los estudiantes hacen una evaluación al docente mediante el cual valoran su desempeño.

La idea de analizar el instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio es mejorar la calidad de los docentes, y con eso, contribuir a la excelencia académica de la universidad, se consideró la opinión de los estudiantes. Sin embargo, por mucho tiempo, las implicaciones e importancia que ésta tiene a nivel de universidad han sido puestas en duda, al igual que su efectividad al momento de mejorar el nivel de la docencia.

Por lo mismo la evaluación de la función de la docencia universitaria es un aspecto relevante en todo proceso de mejora de la universidad, ya que posibilita realizar distintas recomendaciones para la toma de decisiones políticas, académicas y administrativas, a partir del conocimiento de la calidad con la que los docentes

desarrollan distintas actividades: de gobierno y gestión; de planificación, producción y distribución de conocimiento, de enseñanza y de aprendizaje, de tutoría y de extensión, entre otras. También proporciona a los profesores una fuente de retroalimentación que puede tener una influencia directa en su auto-imagen, identidad y satisfacción profesional, con el fin de elevar la calidad educativa de dicho programa.

## 1.5 Alcances y límites

Esta investigación se realizó en el año 2015 con estudiantes entre edades de 16 a 25 años y con docentes que imparten clases en el programa académico preparatorio (PAP), de la jornada matutina.

Una de las limitantes que se encontró durante la investigación realizada es que el PAP, es un programa que permite a los aspirantes de todas las unidades académicas, nivelar sus conocimientos para enfrentar con éxito los estudios en las carreras de su predilección, sin embargo, en la mayoría de los casos, los aspirantes no esperan terminar el programa, y en las oportunidades de aplicación de pruebas de conocimientos básicos, estos se someten a ellas y la mayoría obtienen resultados satisfactorios, y por lo mismo no sigue en dicho programa.

Se obtuvo información sobre la matrícula del PAP, jornada matutina de los últimos cuatro años, la cual se refleja en el cuadro siguiente.

### Estudiantes del Programa Académico Preparatorio PAP del año 2011 al 2014

Año	Estudiantes inscritos	Estudiantes que finalizaron	Porcentaje de estudiantes
<b>2011</b>	686	145	21.14%
<b>2012</b>	721	173	23.99%
<b>2013</b>	990	247	24.95%
<b>2014</b>	824	163	19.78%

Fuente: Datos obtenidos por la (Castillo Ventura, 2015)

## 1.6 Objetivos

### 1.6.1 General

- Determinar las mejoras necesarias al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con docentes y estudiantes, de la jornada matutina.

### 1.6.2 Específicos

- Identificar las fortalezas y debilidades que tienen el instrumento actual de evaluación del Programa Académico Preparatorio (PAP).

- Proponer instrumentos de evaluación que contribuyan a incrementar la objetividad del proceso de evaluación del del Programa Académico Preparatorio, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a partir de las sugerencias de docentes y estudiantes.

## **1.7. Metodología**

### **1.7.1. Alcances**

Esta tesis tiene como característica que su alcance es de tipo descriptivo según (Hernandez, 2010): “Buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. “Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Es decir que su objetivo no es indicar como se relacionan éstas”. (Pag.80)

Para dar respuesta a los objetivos de la investigación sobre el “Análisis y propuesta de mejora al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con docentes y estudiantes, de la jornada matutina en el periodo 2014-2015”. Se empleó el método cuantitativo según (Hernandez, 2010):

“Se utiliza en las ciencias sociales para la comprobación de hipótesis de trabajo teniendo como base el positivismo lógico ya que estudia conductas y otros fenómenos observables del comportamiento humano en situaciones naturales o artificiales, con el fin de hacer una medición penetrante y controlada, teniendo como propósito la recolección de datos para probar o rechazar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis de datos estadísticos para establecer patrones de comportamiento y probar teorías utilizando procedimientos de inferencia estadística, así generalizar las conclusiones de una muestra a una población definida, es confirmatoria, inferencial y deductiva” ( Pág. 92).

### **1.7.2. Diseño**

El Diseño utilizado fue no experimental con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo que tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o generalmente más variables y proporcionar su descripción. (Hernandez, 2010). Es decir que el estudio que se realizó no hubo manipulación de variable, ya que solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos.

### 1.7.3 Definición operacional de variables y unidades de análisis

OBJETIVOS	VARIABLE CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INSTRUMENTO
<p><b>General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar las mejoras necesarias al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con docentes y estudiantes, de la jornada matutina.</li> </ul> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las fortalezas y debilidades que tienen el instrumento actual de evaluación del Programa Académico Preparatorio (PAP).</li> <li>Proponer instrumentos de que contribuyan a incrementar la objetividad del proceso de evaluación del del Programa</li> </ul>	<p><b>Evaluación docente:</b> “Es un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñan como docentes de aula con el fin de mejorar la calidad de la educación fortaleciendo la profesión” (Ministerio de Educación de Chile, 2012).</p> <p><b>Instrumentos de Evaluación:</b> es una herramienta destinada a documentar el desempeño de una persona, verificar los resultados obtenidos (logros) y evaluar los productos elaborados, de acuerdo con una norma o parámetro previamente definido, en la que se establecen los mecanismos y criterios que permiten determinar si una persona es competente o no, considerando las habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores puestos en juego en el ejercicio de una</p>	<p>Sistema de evaluación docente del PAP.</p> <p>Periodicidad de la evaluación docente del PAP.</p> <p>Estructura del instrumento de evaluación actual del PAP.</p> <p>Efectividad del instrumento de evaluación actual del PAP.</p>	<p>Objetivo 1 Encuesta dirigida a estudiantes Sección 1 Preguntas: De la 1 a la 11</p> <p>Encuesta dirigida a docentes Sección 1 Preguntas: De la 1 a la 11</p> <p>Objetivo 2: Encuesta dirigida a estudiantes Preguntas 7 y 8 sección 2 de la encuesta y toda la sección 3 de la misma.</p> <p>Encuesta dirigida a docentes Preguntas 7 y 8 sección 2 de la encuesta y toda la sección 3 de la misma.</p> <p>Objetivo 3: Encuesta dirigida a estudiantes Pregunta 13 sección 2 de la encuesta.</p> <p>Encuesta dirigida a docentes Pregunta 13 sección 2 de la encuesta.</p>

Académico Preparatorio, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a partir de las sugerencias de docentes y estudiantes.	acción de un contexto determinado. (Cohen, 2001)		
--	--	--	--

Para poder llevar a cabo la recopilación de la información se procedió a definir las unidades de análisis, estas fueron: Estudiantes del programa académico preparatorio (PAP) de la jornada matutina y docentes, etapa fundamental que contribuyó a definir la muestra correspondiente; la cual según (Hernandez, 2010) “es un subgrupo de la población. Digamos que es el subconjunto de elementos que es el que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Pág.175).

#### **1.7.4. Población y Muestra**

Se trabajó con todo el universo de investigación según (Hernandez, 2010), “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Pág. 174).

La población estuvo representada por: 163 estudiantes y 7 docentes del Programa Académico Preparatorio (PAP), de la jornada matutina. Se aplicó un censo, pues fueron tomados en cuenta todos los casos sujetos de investigación.

#### **1.7.5. Estrategia de recolección de datos**

La encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir o explicar una serie de características. (Garcías, 1993).

La encuesta de estudiantes y docentes está integrada por tres secciones : la primera sección está integrada por la caracterización de la población, la segunda sección está formada por la identificación de fortalezas y debilidades que tiene el instrumento de evaluación del desempeño docente del Programa Académico Preparatorio, donde el estudiante respondió por medio escala Likert, así mismo está compuesta por una pregunta abierta donde se les pidió que propusieran mejoras al instrumento actual del programa, por último la tercera sección se les pidió a docentes y estudiantes que evaluaran de 1 a 10, siendo 1 nada importante y 10 muy importante los aspectos didáctico, psicosocial y profesional, para analizar las debilidades y fortalezas del instrumento de evaluación .

Las encuestas aplicadas a estudiantes se validaron mediante la aplicación del instrumento a un grupo de alumnos con características similares a la población objeto de estudio, los cuales estudiaban el curso de lenguaje de la jornada matutina y así mismo se validó con 4 docentes de los cursos de lenguaje y matemática de la misma jornada.

#### **1.7.6. Estrategia de análisis de datos**

Se utilizó el programa Excel para desarrollar los siguientes procesos:

- Elaboración de tablas en base a los datos aportados por estudiantes y docentes para determinar las mejoras que requiere el instrumento de evaluación docente del PAP.

Construcción de gráficas para representar datos y así determinar si había fortalezas o debilidades en la rúbrica de evaluación del desempeño docente del PAP.

Y para elaborar el esquema se utilizó CMAP en donde se propusieron mejoras en el instrumento actual de evaluación del desempeño docente del Programa Académico Preparatorio (PAP).

#### **1.7.7. Procedimientos a seguir**

1. Se seleccionaron los grupos con lo que se iban a trabajar, se identificó los alcances y los límites de la investigación.
2. Se estructuró y desarrolló el apartado de la fundamentación teórica.
3. Se diseñaron los instrumentos para la recolección de datos.
4. Se ubicaron grupos de personas para proporcionar su descripción.
5. Se realizaron modelos de encuesta que se pasaron a los estudiantes y docentes.
6. Se solicitó los permisos respectivos a las autoridades correspondientes para realizar la encuesta.
7. Se aplicó encuesta a estudiantes.
8. Se ejecutó encuesta a docentes.
9. Se recolectaron datos en un momento y tiempo único.
10. Por último, se describió y analizó las variables y su relación en un momento.

## Capítulo II

### Fundamentación Teórica

#### 2.1. Reseña histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La tricentenaria Universidad de San Carlos fue fundada en 1676 por Real Cédula emitida por Carlos II, abrió sus aulas en 1681 y, luego, recibió el título de pontificia. Desde entonces no ha cesado de cumplir con la finalidad de formar profesionales, primero con el énfasis en la filosofía escolástica y, después de la participación del franciscano Antonio Liendo y Goicoechea a finales del siglo XVIII, con la introducción de la ciencia y tecnología de su época. (González Orellana, 2001).

Como se puede observar la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuenta a la fecha con 338 años de existencia y a lo largo de su trayectoria ha incidido en el desarrollo y acontecer de la sociedad guatemalteca con el aporte de formar profesionalmente a grandes figuras intelectuales y científicos

Según (González Orellana, 2001)“Su fundación se debió al legado del obispo Francisco Marroquín y por el aporte económico de Pedro Crespo Suárez, Sancho de Barahona e Isabel de Loaiza”. Estas reformas abrieron las puertas a la física experimental, matemática y cirugía, anatomía, química, entre otras.

Así mismo la Universidad también ha sido escenario de grandes eventos como el de sufrir ataques de toda naturaleza, según haya sido el tránsito del estadio socio-político y del régimen o gobierno de turno. Al extremo que goza de personalidad jurídica, de ser autónoma y del mandato constitucional de ser la única universidad estatal y rectora de la enseñanza superior del Estado.

Lo anterior refiere que la Universidad de San Carlos de Guatemala, ha jugado un papel muy importante en el desarrollo de la sociedad guatemalteca, así como del istmo Centroamericano, al contemplar dentro de sus Estatutos de la Universidad de San Carlos, (artículo 3) el deber de “Contribuir a la vinculación espiritual de los pueblos centroamericanos, promoviendo el intercambio de maestros y estudiantes, colaborará en el estudio de la problemática nacional, que merezca su atención”.

Sin embargo a raíz de los últimos acontecimientos que se han gestado en beneficio de la sociedad guatemalteca de forma particular con la sociedad civil y firma de los Acuerdos de Paz, en el año de 1998, entre los compromisos que se le otorgan a la Universidad de San Carlos de Guatemala es el fortalecimiento del desarrollo de la sociedad civil, se le conceptualiza como un “factor clave para el alcanzar el crecimiento económico, la equidad social, la difusión de la cultura y el incremento del acervo tecnológico de la nación”. (Plan Estratégico USAC-2022, 2003)

Se puede ver que ante estos eventos en el ámbito interno del país, así como los cambios apresurados que se manifiestan en la esfera mundial, efecto de la corriente del pensamiento social de la globalización y su creciente derivación en el desarrollo económico, político y social, entre otros, se constituye en otro factor de naturaleza externa, la universidad no se ha quedado estática, muestra de ello es la formulación

de sus tres marcos: Filosófico, Académico y de Realidad y Necesidades de la Sociedad Guatemalteca.

A continuación, se presenta un resumen de cada uno de los marcos, con la intención de apreciar hacia donde encamina su quehacer la Universidad actualmente:

### **2.1.1. Marco filosófico**

Constitucionalmente la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única Universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promueve por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y coopera en el estudio y solución de los problemas nacionales. Para este efecto, es una institución académica con patrimonio propio. Es decir que la Universidad propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos con sólidos valores éticos, sensibilidad humana y compromiso social, para actuar en la solución de los problemas nacionales, promoviendo la participación en la población desde dentro y fuera de ella.

La educación superior debe, además, proyectarse a toda la sociedad tomando en cuenta el contexto pluricultural, multilingüe y multiétnico, procurando una Universidad extramuros, democrática, creativa y propositiva, fortaleciendo su legitimidad, identidad y memoria histórica. Su deber ser no es sólo para sí, sino para otros. Por tanto, debe influir permanentemente en la reforma del modelo educativo nacional (“Reforma Educativa”), en la creación e impulso de políticas de educación, salud, vivienda, trabajo y las demás que conlleven a mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos individual y colectivamente. Para los efectos de una planificación ampliada en las unidades académicas, en la versión completa del Plan Estratégico se incluyen tópicos específicos del Marco Filosófico, que son la base fundamental para las iniciativas del desarrollo universitario. (Plan Estratégico USAC-2022, 2003).

### **2.1.2. Marco académico:**

Según el plan estratégico USAC “...Establece los principios en los que se fundamentan las políticas de investigación, docencia y extensión de acuerdo a la filosofía, fines y objetivos de la Universidad”. Ya que propicia la excelencia académica en una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe, dentro de un marco de libertad, pluralismo ideológico, valores humanos y principios cívicos, que le permiten a la Universidad desempeñar su función en la sociedad. (Plan Estratégico USAC-2022, 2003).

Y por último el Marco de la Realidad y Necesidades de la Sociedad Guatemalteca: “El futuro de la humanidad está vinculado a constantes cambios sociales, económicos, políticos, científicos, tecnológicos y culturales que afectan a todos los países del globo”. Plan estratégico USAC, debe de haber cambios que sean

compatibles con las tendencias económicas y sociales relacionadas a la construcción de un nuevo modelo de desarrollo social incluyente que transforme los procesos productivos del país.

### **2.1.3. Misión**

En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.

Su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico.

Contribuirá a la realización de la unión de Centro América y para tal fin procurará el intercambio de académicos, estudiantes y todo cuanto tienda a la vinculación espiritual de los pueblos del istmo. (Universidad de San Carlos de Guatemala D. d., 2018).

### **2.1.4. Visión**

La visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala es la institución de educación superior estatal, autónoma, con cultura democrática, con enfoque multi e intercultural, vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social, humanista y ambiental, con una gestión actualizada, dinámica, efectiva y con recursos óptimamente utilizados, para alcanzar sus fines y objetivos, formadora de profesionales con principios éticos y excelencia académica. (Universidad de San Carlos de Guatemala D. d., 2018).

## **2.2. Reseña histórica de EFPEM**

En el catálogo en línea refiere que: “El 7 de febrero de 1,967 se firmó el convenio de cooperación entre el Ministerio de Educación y la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio del cual se persigue coordinar esfuerzos para promover el mejoramiento y desarrollo de la educación nacional en general y de manera especial la educación media”. (EFPEM, Catálogo EFPEM: Bosquejo Histórico y Curricular, 2001)

La Escuela de Profesores de Enseñanza Media, nace de un proyecto en el año de 1967, para fungir como la institución rectora de la formación de maestros de la educación media a nivel nacional.

En febrero de 1967, fue aprobado por el Consejo Superior Universitario, que esta escuela funciona como una Unidad Académica de la Universidad de San Carlos,

encargada de organizar y supervisar la formación de personal docente para el nivel de educación media en todo el país.

En noviembre del año 1968, por acuerdo de la Rectoría de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se creó la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM, como una entidad académica ejecutora dependiente de la Facultad de Humanidades.

Después de varios años de gestión para lograr la separación de la Facultad de Humanidades, ésta se da en julio de 1998, donde el Honorable Consejo Superior Universitario otorga la separación definitiva.

Actualmente, la EFPEM ofrece las carreras de Profesorado de Enseñanza Media en las siguientes especializaciones: Física, Matemática, Química – Biología, Lengua y Literatura, Económico Contable y Computación e Informática.

### **2.2.1. Misión**

Somos una Escuela no facultativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala con excelencia académica en el funcionamiento de todos sus programas, responsable de la formación de profesionales de alta calidad, en el campo de la docencia, en los distintos niveles del sistema educativo nacional, y que, basados en la investigación, la docencia y la extensión, contribuimos al fortalecimiento del proceso educativo en el ámbito nacional, trabajando con ética, responsabilidad y compromiso con el desarrollo ambiental sostenible. (EFPEM, 2015)

### **2.2.2 Visión**

Ser la unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala que coadyuva a la formación del profesional docente del sistema educativo nacional, con bases científica, tecnológica y humanística, que promueva una cultura ambiental sostenible; que se fundamenten en las nuevas corrientes pedagógicas, capaces de cubrir las necesidades de la educación nacional en un contexto intercultural, cimentados en los valores éticos y morales de un profesional de la educación. Contamos con un cuerpo docente altamente calificado y personal administrativo capacitado al servicio de nuestros usuarios. (EFPEM, 2015).

## **2.3. Programa Académico Preparatorio**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en el pasado desarrolló lo que conoció como estudios generales con el propósito de garantizar a los estudiantes un nivel de formación en ciencias básicas que les permitiera enfrentar con éxito sus estudios en la carrera de su elección, luego estos estudios fueron eliminados y cada unidad académica se responsabilizó de la formación de sus estudiantes desde el inicio.

A finales de la década de los años noventa una de las principales discusiones que en los círculos académicos y de dirección universitaria se sostenían era los altos índices

de repitencia en la universidad y la masificación de las aulas universitarias especialmente en los primeros semestres, luego de amplias discusiones se crea el Sistema de Ubicación y Nivelación (SUN), según el Punto Cuarto del Acta 40-2000 de agosto en el año 2,000 y con él, los entes responsables de los distintos componentes del sistema. Dentro del Sistema de Ubicación y Nivelación se crea el PAP, como un programa de nivelación de los conocimientos de los aspirantes con el fin de superar sus deficiencias, este programa fue asignado a la EFPEM, con el propósito de que administrara, financiera y académicamente, en coordinación con el Sistema de Ubicación y Nivelación (SUN); posteriormente el Consejo Superior Universitario, el 19 de noviembre de 2008, aprobó en el Punto 5.1 del Acta 29-2008 el Reglamento del Sistema de Ubicación y Nivelación de esta Universidad, el cual norma lo relacionado al PAP. (Castillo Ventura, 2015)

No existe un antecedente directo e inmediato con relación al Programa Académico Preparatorio (PAP), pero se menciona que las escuelas preuniversitarias empezaron a funcionar a partir de la creación de las pruebas de ingreso que se implementaron, en principio, en la Facultad de Ingeniería. Cuando se crea el Sistema de Ubicación y Nivelación (SUN) se toma la decisión por parte del Consejo Superior Universitario de brindar una opción educativa para quienes no lograron (en algunos casos luego de cinco intentos), obtener resultado satisfactorio con el objeto de nivelar los conocimientos de los aspirantes a estudiantes universitarios, por lo que se crean dos programas, el Programa Académico Preparatorio (PAP), que se imparte de febrero a octubre; y el Curso de Nivelación (CN) que se imparte de noviembre a diciembre. El CN, dejó de programarse para el año 2006, ambos se han impartido en dos jornadas.

### **2.3.1. Historia y evolución del PAP**

El Programa Académico Preparatorio se imparte por primera vez en el año 2001, habiendo iniciado sin instalaciones que le permitiera desarrollar sus actividades de forma adecuada, pues se llevó a cabo en las aulas del Campus Central, sin contar con personal administrativo y de servicios de apoyo para la persona que coordinó las acciones docentes y administrativas. Desde el año 2002 y hasta la fecha se trabaja en las instalaciones de la Unidad Académica que ejecuta y administra el desarrollo del PAP, que es la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM), lo que le permite contar además con los salones y espacios apropiados para la docencia directa, igualmente con laboratorios para desarrollar los cursos de Física, Química, Biología, Lenguaje y Matemática.

Además de las cinco asignaturas antes indicadas, en su origen en el Programa se impartían los cursos de “Vida Universitaria y Realidad Nacional” y el de “Técnicas de Estudio e Investigación”, los que debían de ser tomados por los estudiantes con carácter obligatorio, toda vez que el objeto de los mismos era proporcionar a los estudiantes instrumentos que le permitieran adaptarse a la Universidad, poder iniciar a interpretar su realidad y obtener el conocimiento básico para el estudio y la investigación, estos cursos fueron eliminados; el de “Técnicas de Estudio e Investigación” a partir de 2004 y el de “Vida Universitaria y Realidad Nacional” a partir de 2006. (Castillo Ventura, 2015).

### 2.3.2. Justificación del Programa

En el Artículo 3 del Reglamento del Sistema de Ubicación y Nivelación de la Universidad de San Carlos refiere que el proceso de ingreso a la Universidad de San Carlos conlleva aprobar tres tipos de pruebas para que un aspirante tenga derecho a inscribirse, la de Orientación Vocacional, de Conocimientos Básicos y Específicas.

Las pruebas de Conocimiento Básicos se refieren a las asignaturas de Biología, Física, Lenguaje, Matemática y Química, estas pueden ser obligatorias todas, como es el caso de los que aspiran a ingresar a la Facultad de Odontología o bien sólo algunas, como en el caso de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que puede ser la de Lenguaje.

Los estudiantes que obtienen resultado **no satisfactorio** en estas pruebas de conocimientos básicos, tienen la oportunidad de cursar el Programa Académico Preparatorio.

### 2.3.3. Objetivos del Programa

Según el artículo 46 del Reglamento del Sistema de Ubicación y Nivelación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los objetivos del PAP son:

- a) “Nivelar a los aspirantes en los conocimientos fundamentales necesarios para ingresar a las diferentes unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b) Desarrollar en los aspirantes habilidades, destrezas y competencias para ingresar a las unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- c) Estructurar un diseño curricular que lo norme, regule e integre.
- d) Generar investigación que permita evaluar y mejorar el Sistema de Ubicación y Nivelación.
- e) Mantener constante comunicación con aquellas unidades académicas que tienen como examen específico las ciencias básicas: Matemática, Física, Química y Biología, con relación a la planificación de contenidos.
- f) Desarrollar políticas de proyección social y extensión de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como una contribución al proceso de adecuación del sistema educativo nacional y a las necesidades y demandas de la sociedad guatemalteca”.

### 2.3.4. Definición y Misión del Programa

(Reglamento del Sistema de Ubicación y Nivelación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008) define en los artículos 44 y 45 del mismo se define al PAP de la siguiente forma:

“Definición: El Programa Académico Preparatorio (PAP), constituye un programa permanente, continuo y sistemático, cuyo propósito es nivelar los conocimientos de ciencias básicas, específicas y desarrollar las habilidades de acuerdo a los requerimientos del perfil de ingreso de la carrera de cada unidad académica a la cual el estudiante de nivel medio aspira a ingresar. Misión: Ser el ente de la Dirección General de Docencia responsable de preparar a los aspirantes a ingresar a la Universidad de San Carlos de Guatemala; integrado por profesionales de alto nivel académico, técnico, humanístico y metodológico; quienes, además, practican valores éticos y morales y trabajan coordinadamente con entusiasmo, creatividad y dedicación”.

En la actualidad se imparten las asignaturas básicas de Biología, Física, Lenguaje, Matemática y Química; y la específica de Matemática para Ingeniería. Desde sus inicios el PAP ha ampliado los servicios en la búsqueda de una formación integral de quienes lo cursan, las actividades académicas se imparten en tres jornadas matutina, vespertina, y nocturna.

Desde que se estableció que los exámenes de ubicación y cursos preuniversitarios, de los diferentes grupos de estudiantes se evidenció un mejor rendimiento académico, pero no llegan aún, a la excelencia académica. “El estudiante del PAP, jornada nocturna y matutina es diferente, en cuanto a que el grupo de estudiantes de la jornada nocturna es estudiante trabajador, con limitaciones de tiempo para dedicarse de lleno al estudio el grupo de estudiantes de la jornada matutina no trabaja, tiene el tiempo suficiente para su estudio, pero no lo aprovecha. (España, 2006)”

## **2.4. Descripción del DEPPA**

Con la creación de la Dirección General de Docencia, en el año 1999, se da origen a la División de Desarrollo Académico y surge la figura del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, como un Departamento de la estructura organizativa de esta División, por acuerdo del Consejo Superior Universitario, según consta en el Punto SEGUNDO del Acta 21-1999.

Así mismo fue delegando en el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, -DEPPA- la administración del proceso de la evaluación docente del personal académico titular y no titular, así como la promoción docente, del personal académico titular de la Universidad. (Departamento de Evaluación y Promoción de Personal Académico, 2017).

### **2.4.1. Misión**

Evaluar objetiva, ética y oportunamente el desempeño laboral del personal académico, a través de un sistema adecuado y la creación de una cultura evaluativa.

### **2.4.2. Visión**

Ser el Departamento de Evaluación y Promoción del personal académico, responsable del proceso de evaluación del desempeño laboral, para su formación y capacitación, con el fin de contribuir a la excelencia académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

### **2.4.3. Objetivos**

- I. Proporcionar elementos para la toma de decisiones como resultado de la realización de investigación evaluativa y desempeño del profesor universitario, que permitan elevar el nivel académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- II. Establecer mecanismos y procedimientos de trabajo que permitan ejecutar las políticas y lineamientos de evaluación del personal académico en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- III. Proporcionar asesoría técnico-profesional a las diferentes instancias que conforman el sistema de evaluación en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

### **2.4.4. Funciones que debe cumplir el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico:**

- I. Realizar en forma sistemática el proceso de evaluación del desempeño de los profesores universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como los estudios y opciones que sean requeridos por el Consejo de Evaluación Docente.
- II. Ejecutar las políticas y lineamientos sobre evaluación y promoción de los profesores universitarios, aprobados por el Consejo Superior Universitario.
- III. Emitir dictámenes sobre los instrumentos y reglamentos de evaluación del desempeño académico, de las unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- IV. Asesorar a los profesores universitarios, comisiones de evaluación docente y órganos de dirección, en lo relativo a los procesos de evaluación y promoción del personal académico.

## **2.5. Normas que regula la evaluación docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

En las leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el apartado de la “constitución política de Guatemala”, describe en el artículo 82: “Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas

del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales. Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes”.

Con lo anterior se puede manifestar el papel tan importante que juega una Universidad estatal en el contexto social guatemalteco, ya que está determinado como está en artículo 82 de nuestra carta magna, en la cual se encuentran dos cuestiones fundamentales; la problemática nacional vinculada a los fines de la Universidad de San Carlos, situación que en la actualidad no sucede con raras excepciones; por otra parte la generación del conocimiento científico a través de la investigación, debe constituir una de las funciones directrices para impulsar la docencia y la investigación con el fin de promover la lucha por disminuir cada vez más la desigualdad social imperante en Guatemala.

Lo que conlleva el papel tan importante que tiene el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la USAC, en donde se establece en el artículo 1 que la evaluación del personal académico es como el “proceso instituido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de evaluar el desempeño de las funciones del personal académico, impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica”.

Dentro de la regulación conexas, se encuentran definidos los objetivos de la evaluación del personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala: promover la excelencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor; coadyuvar a la formación y desarrollo profesional e integral del personal académico; medir y valorar la calidad del desempeño laboral del personal académico; proporcionar elementos de juicio para premiar e incentivar al profesor universitario; identificar necesidades de mejoramiento continuo de la calidad académica del personal académico; proporcionar orientación para corregir deficiencias del personal académico y para el perfeccionamiento de sus capacidades. (Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Artículo No. 2.)

El Reglamento de la Carrera Universitaria en la parte académica refiere que el artículo 75, numerales 75.10 y 75.11, establece que:

“Los profesores sólo podrán ser destituidos de su puesto por justa causa debidamente comprobada. Son causas justas y justificadas, que facultan a la autoridad nominadora para destituir de su puesto a un profesor sin responsabilidad para la Universidad de San Carlos de Guatemala, las siguientes son de suma importancia: 75.10 Cuando el profesor obtenga durante dos años consecutivos o en dos de tres años, evaluaciones insatisfactorias. 75.11 Cuando el profesor se niegue de manera manifiesta a cumplir con los programas de formación de desarrollo que le sean asignados para corregir las deficiencias que le fueron detectadas en el proceso de evaluación”.

Sin embargo con el transcurso del tiempo y de los cambios estructurales que ha sufrido la Universidad se manifestó la necesidad de rediseñar los instrumentos de evaluación tanto del desempeño laboral como de los méritos académicos, por lo que a partir de 1996 se inician las acciones pertinentes para elaborar nuevos instrumentos en las diferentes unidades académicas, tal y como lo estableció el (Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica -ECUPA-, 2000) (derogado el 1 de enero de 2000) en el Artículo 66, mientras que el RECUPA vigente lo contempla en el Artículo 60; esta responsabilidad recae en las comisiones de evaluación docente (COMEVAL).

Así mismo en el capítulo III, según (Galvez Barrios, 2015), en las leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el apartado mencionado con anterioridad refiere:

En el Artículo 4. “Funciones de la División del Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia”; será la encargada de definir las políticas y lineamientos generales de evaluación, promoción y desarrollo del personal académico, por lo tanto, coordinará las acciones de evaluaciones y a los organismos encargados de los programas de formación y desarrollo de funciones en cada unidad académica, para este fin contará con un Consejo de Evaluación Docente.

Después de las consideraciones anteriores es de mucha importancia las funciones que refiere dicho artículo:

4.1. Definir y proponer las políticas y lineamientos generales de evaluación, promoción y desarrollo del personal académico.

4.2. Coordinar la acción de evaluación, promoción y desarrollo del personal académico.

4.3. Asesorar a las comisiones de evaluación y a los organismos encargados de los programas de formación y desarrollo del personal académico que funcionen en cada unidad académico y dependencia no adscrita a unidades académicas, a través de personal capacitado en el tema.

4.4. Emitir dictámenes técnicos en materia académica y de evaluación del personal académico y estudiantil.

Con relación a la evaluación del desempeño docente en el contexto universitario necesariamente debe ser comprendida desde la complejidad y así describir las interrelaciones emergentes en este proceso. Esta complejidad se caracteriza por la determinación de elementos propios de la relación profesor-estudiante y su connotación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando a su vez las funciones investigativas y de proyección miradas desde la perspectiva de la autoevaluación del profesor, desde el punto de vista de los jefes y, por supuesto, desde la vivencia de sus estudiantes.

## **2.6. Generalidades de evaluación**

La evaluación es un tema mencionado en educación superior y que tiene mucha importancia en materia educativa, no obstante ser un tema que desde hace tiempo ha cobrado relevancia, en la actualidad, los involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje y en general la sociedad, están compenetrados como nunca de su trascendencia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. A través de esto se ha generado como meta alcanzar una mayor calidad educativa, de aprovechar los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otro lado, el nivel de competitividad entre individuos e instituciones.

### **2.6.1. Definición de evaluación**

La evaluación, se caracteriza como: “la interpretación de la medida que nos lleva a expresar un juicio de valor, mientras que medir no es evaluar, la medición nos proporciona datos en relación con una serie de planteamientos en un momento dado”. Ya que los datos que proporcionan las mediciones no solo pueden ser cuantitativas, sino también pueden ser producto de descripciones cualitativas (Foronda Torrico, José María; Foronda Zubieta Y Claudia Lorena, 2007) y la describen de la siguiente manera:

“Es un proceso integral, continuo, sistemático y acumulativo, requiere investigar y recabar todos los datos que permitan conocer los rasgos de la personalidad del educando de acuerdo con los efectos que han ejercido el proceso de enseñanza en el alumno. Esto obliga al educador a mantenerlo bajo constante observación, a fin de poder apreciar todos los rasgos de conducta que le permitan formarse una idea del progreso del alumno.”

Esto quiere decir que la evaluación forma parte de un sistema en general ya que toma en cuenta la personalidad del docente, así como el proceso de enseñanza-aprendizaje que recibe el alumno, y esto exige al docente valorar la conducta que adquiere el alumno en el proceso educativo.

Así mismo la evaluación también es concebida como: “la verificación de los logros alcanzados mediante procedimientos técnicos. Por las experiencias acumuladas se ha llegado a la conclusión de que la evaluación, debe ser un proceso continuo, aun cuando el énfasis se dé al comienzo y al final del curso. La evaluación inicial nos permite conocer la situación en que se halla el grupo: es una especie de diagnóstico que nos permitirá orientar la estrategia didáctica.”, (González Orellana, 2001). La evaluación inicial es de suma importancia porque nos permite conocer la situación en la que se reciben a los alumnos, así mismo se puede hacer un diagnóstico que nos permitirá orientar la estrategia didáctica adecuada, según el grupo con el que se trabaje.

Se entiende por evaluación el proceso de juzgar el valor o la cantidad de algo por medio de una cuidadosa medida, las actividades gracias a las cuales el maestro o cualquier otra persona relacionada con la educación tratan de medir el proceso del aprendizaje o de una situación educacional determinada. “Por evaluación académica

se entiende como la apreciación de los resultados de la acción de la enseñanza programática” (Lemus, 1993) .

## **2.6.2. Principios de la evaluación.**

“La función de un principio es servir de base y dar unidad a las ulteriores prácticas, procedimientos y materiales de la evaluación”. (Maussa Díaz, 2014). Con la existencia y aceptación de un cuerpo científico de principios se evitan muchas discusiones redundantes y la consiguiente pérdida de tiempo, recursos, energía y materiales, por cuanto en la consideración de aspectos problemáticos se podrá y deberá hacer referencia constante a dichos principios.

La evaluación del desempeño docente por ser un proceso administrativo también requiere basarse sobre ciertos principios que dirijan y orienten los diferentes procesos. (Chiavenato I. , 2000), señala algunos principios, que se mencionan a continuación:

- 2.6.2.1.** Evaluaciones de desempeño con niveles de medición o estándares, completamente verificables. Por lo tanto, en estos niveles de medición debe aplicarse la objetividad, de manera que se observen las situaciones y problemas de forma equilibrada entre el conocimiento y la emoción.
- 2.6.2.2.** Sistemas de evaluación directamente relacionados con el puesto, es decir, con el diseño del puesto de trabajo; si esto no se cumple, entonces la evaluación carece de validez. Por esta razón resulta necesario que exista congruencia entre lo que se evalúa y el trabajo realizado.
- 2.6.2.3.** Evaluación del desempeño como un proceso continuo que tiene por finalidad elevar la calidad de la actuación y de los resultados de los empleados. En definitiva, la evaluación del desempeño debe ser un proceso continuo, que permita regular y mejorar el trabajo desempeñado.
- 2.6.2.4.** La evaluación del desempeño debe realizarse a partir de los resultados del trabajo y acorde a los objetivos aprobados para cada etapa. De esta manera puede plantearse la evaluación no solo como un proceso continuo sino progresivo, para que los objetivos cada vez se transformen.
- 2.6.2.5.** Toda evaluación debe ser discutida con el empleado, por parte del supervisor, propiciando una comunicación asertiva y debe indicar el período de tiempo evaluado.
- 2.6.2.6.** Las evaluaciones del desempeño deben tener resultados únicos y particulares para cada empleado. Por la razón de que cada empleado es único y su desempeño siempre va a ser distinto que el de los demás.

- 2.6.2.7.** Permitir al individuo tener parte activa en la identificación de sus propios puntos fuertes y débiles, quedando a su cargo toda decisión que tome al respecto con el objetivo de mejorar su desempeño. De esta forma el empleado estará en la disposición de establecer las metas que desea alcanzar y trabajar en las áreas que desea y se compromete en mejorar.
- 2.6.2.8.** El evaluado debe saber con anticipación la fecha de la evaluación y ésta se desarrollará en un clima favorable entre el evaluador y el evaluado.
- 2.6.2.9.** El evaluado debe sentirse motivado a autoevaluarse en cada objetivo.

La evaluación del desempeño está sujeta a los principios de objetividad, transparencia, colaboración y equidad, como valores supremos para la conducta en general y la armonía entre las acciones ya que el razonamiento busca disminuir la subjetividad inherente, para poder mejorar los aspectos constituyentes de la labor docente, con el fin de llegar a una educación de calidad que el sistema social lo requiere.

### **2.6.3. Funciones de la evaluación**

Se debe tener claro que la evaluación no tiene como única función la calificación del alumno, sino que es una tarea de la que se pueden obtener abundantes beneficios en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Mediante la evaluación alumnos y profesores monitorizan el estado del proceso y orientan el mismo para obtener mejores resultados. Además, la evaluación es una herramienta que ha de ser utilizada por el profesor y el estudiante para determinar el trabajo realizado y así comprobar de cierta manera si ha sido satisfactorio o si por el contrario no está aplicando unos métodos correctos. A continuación, se describe diferentes funciones de evaluación. (Valdés, 2000)

- Función Diagnóstica que es la que pretende conocer los distintos elementos, como sus interrelaciones, su funcionamiento, la idoneidad del currículum etc., para determinar una situación, posibilidades o potencial en aquellos elementos que presentan dificultades, fallos, maneras positivas o negativas, la viabilidad de un proyecto, o un estudio, entre otros.
- Función de evaluación formativa es la que hace referencia al seguimiento que se realiza durante el proceso de ejecución de un proyecto, de un currículum. Así mismo sirve para ayudar a la puesta en marcha de un programa o para mejorar la que se está realizando o su funcionamiento.
- Función de la evaluación de acreditación, mediante la que se desea acreditar si una persona o institución reúne los requisitos para aquello que solicita: una promoción personal, aumento del *status laboral*, reconocimiento de una institución.
- Función de la evaluación sumativa que se refiere “al estudio de los resultados, efectos de un programa, de un currículum, etc. Hasta qué punto se cumplen los objetivos o se producen los efectos previstos”. (Ayerbe, 1999)

En términos generales se pueden reconocer diferentes funciones frecuentemente atribuidas a la evaluación, las mismas no son excluyentes sino complementarias y algunas se explican a través de las ideas más generalizadas que se tienen sobre la evaluación y otras se relacionan directamente con un concepto más completo y complejo de estos procesos, tomando en cuenta que es lo que se quiere evaluar del contexto de trabajo, a continuación, se continua con la descripción de las funciones de la evaluación:

- **Función política:** Una de las funciones más importantes de la evaluación es su carácter instrumental central como soporte para los procesos de toma de decisiones. Esta función es claramente política ya que la evaluación adquiere un rol sustantivo como retroalimentación de los procesos de planificación y la toma de decisiones sobre la ejecución y el desempeño de los programas y proyectos.
- **Función de mejoramiento:** Esta destaca el aspecto instrumental de la evaluación en tanto permite orientar la toma de decisiones hacia la mejora de los procesos o fenómenos objeto de evaluación. En la medida que se posibilita una mayor comprensión de los componentes presentes es factible dirigir las acciones hacia el mejoramiento en términos de efectividad, eficiencia, eficacia, pertinencia y/o viabilidad de las acciones propuestas.
- **Función de conocimiento:** Esta es parte central del rol de la evaluación en tanto como herramienta que permite ampliar la comprensión de los procesos complejos; en este sentido la búsqueda de indicios en forma sistemática implica necesariamente el incremento en el conocimiento y la comprensión de los objetos de evaluación.
- **Función de desarrollo de capacidades:** Esta función es de carácter secundario, ya que no “forma parte de los objetivos centrales de cualquier acción evaluativa, los procesos de evaluación a través de sus exigencias técnicas y metodológicas desempeñan una importante función en términos de promover el desarrollo de competencias muy valiosas”, (Elola, Nydia y Toranzos, Lilia, 2000).

## **2.7. Definición del desempeño laboral**

El Desempeño Laboral representa el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. (Leal Guerra, 2007), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Así mismo (Chiavenato I. , 2002), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. (Pág. 236).

De tal manera el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que

se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos, en función a la mejora laboral.

## **2.8. Definición de evaluación del desempeño docente**

Desde la perspectiva de (Valdés, 2000). La evaluación de desempeño docente es:

“Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

Esto quiere decir que es un proceso de mucho empeño, ya que se tienen que comprobar los datos y los fines que tiene la evaluación a través de los objetivos y metas que requiera la labor docente, para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

La definición de la misma es de suma importancia para conocer en que se basa las diferentes entidades educativas, por lo mismo se hace referencia al Artículo 1 del reglamento de evaluación y promoción del personal académico de la Universidad de San Carlos refiere que: “la evaluación del personal académico es el proceso instituido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica”. (Galvez Barrios, 2015)

Así mismo en el Artículo 2 los objetivos de la evaluación del personal académico son los siguientes:

- “Promover la excelencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor.

- Coadyuvar a la formación y desarrollo profesional e integral del personal académico.
- Medir y valorar la calidad del desempeño laboral del personal académico.
- Proporcionar elementos de juicio para premiar e incentivar al profesor universitario.
- Identificar necesidades de mejoramiento continuo de la calidad académica del personal académico.
- Proporcionar orientación para corregir deficiencias del personal académico y para el perfeccionamiento de sus capacidades”.

Por consiguiente, la Universidad de San Carlos de Guatemala ha sido objeto del diseño de políticas nacionales e internacionales, dirigidas principalmente a la regulación de la actividad docente y que han enfatizado la necesidad de definir estrategias más precisas para su evaluación. Sin embargo, estudios recientes sobre las acciones emprendidas por las instituciones educativas han permitido evidenciar que es común la presencia de programas de evaluación sin un sustento teórico ni metodológico sólidos.

Esto refiere que la mayor parte de las acciones han respondido más a políticas de evaluación asociadas con recursos económicos y procesos de certificación que a una intención por conocer, comprender y generar condiciones apropiadas para el desarrollo y mejora de la práctica docente. A través de investigaciones realizadas reafirma que la docencia es uno de los componentes centrales del proceso educativo y que es conveniente la evaluación de su práctica, a condición de que el enfoque de dicho proceso sea formativo y de perfeccionamiento permanente y que sea de calidad y transparente.

Según la Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia - RIIED- (Contreras, 2008):

“La evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje y proporciona elementos para entender las complejas relaciones sociales que se establecen en las diversas situaciones de formación. El objetivo fundamental de la evaluación del desempeño docente lo constituye, hacer de la evaluación docente un instrumento, para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como contribuir con algunos elementos a la comunidad interesada en este tema, en la búsqueda de ampliar su conocimiento y de mejores condiciones para propiciar su desarrollo y el impacto que puede tener en los individuos, las instituciones y la sociedad en general.”

La docencia es uno de los componentes centrales del proceso educativo por lo tanto es importante la evaluación de su práctica, a condición de que el enfoque de dicho proceso sea formativo y de perfeccionamiento permanente. La evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión individual, institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje, esto proporciona elementos para entender las complejas

relaciones sociales que se establecen en las diversas situaciones de formación y así llegar a una calidad educativa a nivel general.

### **2.8.1. Objetivos de la evaluación del desempeño docente.**

Hay muchos argumentos del porque se hacen las evaluaciones a docentes, uno de los argumentos es que la clave en la mejora educativa está en la mejora de la calidad del profesorado al igual que en la modernización de los programas. Por otra parte, si esta evaluación tiene fundamentalmente un propósito formativo, toda la información y juicios de valor que surjan de ella servirán para definir las políticas de planeación, capacitación y actualización del profesorado.

La evaluación docente debe servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, Es decir que la evaluación no puede constituirse en un simple acto donde se limite a censurar o desaprobar según si se alcance o no el puntaje mínimo exigido en las pruebas evaluativas. Esta información debe servir para sugerir los cambios o las capacitaciones que sean necesarias a nivel general o para cada caso en particular.

La mayoría de los expertos insisten en la necesidad de que la evaluación docente se convierta en una ayuda real y efectiva para el desarrollo cualitativo del profesorado, y no en una amenaza que la lleve a convertirse en un verdadero ajuste de cuentas, cuyos efectos sociales e institucionales pueden ser imprevisibles para la estabilidad de los maestros.

La evaluación del docente no es un hecho aislado y fortuito, sino que es parte de un complejo conjunto de hechos, situaciones y procesos que en la mayoría de los casos no se puede captar o percibir a través de una observación accidental o de una entrevista.

Comúnmente las evaluaciones del desempeño se realizan con el objetivo de medir el desempeño de los empleados y compararlos en base a estándares definidos para cada puesto o en el caso del desempeño docente con base a un manual de funciones del establecimiento o a las obligaciones contempladas en la Ley de Educación Nacional y la Ley de Servicio Civil. Sin embargo, la evaluación del desempeño persigue unos objetivos más específicos según (Wether, William. & Davis, Henry., 2000), que se mencionan a continuación:

- Capacitación: Cuando en una institución educativa se detecta bajo rendimiento docente, es recomendable establecer sistemas y programas de mejoramiento de la formación profesional, actualización y/o especialización del recurso humano. Esto ayuda a mejorar la calidad profesional del maestro y a identificar el potencial de los profesores para su desarrollo profesional.
- Análisis de sueldos y salarios o incentivos: Comparará el desempeño con la remuneración de los docentes de una manera detallada, determinando si es

adecuada dicha remuneración para las actividades del puesto. Con relación a sueldos y salarios se cumple especialmente en el sector educativo privado.

- Solución de problemas: Cuando se detecta una situación personal determinada requiere de una evaluación para conocer sus causas y proporcionar ayuda a los docentes con dificultades en su tarea a través de la orientación adecuada y el ejercicio pertinente. Por ejemplo: problemas personales o propios de las condiciones de trabajo.
- Reestructuración de Personal: Una evaluación de desempeño ayuda cuando es necesaria una reestructuración en una institución educativa, en el caso que se necesite realizar cambios o reubicar al personal a nivel interno.
- Revisión del desempeño: Es necesario revisar periódicamente el desempeño del docente, su responsabilidad en la tarea docente. Esto ayudará a la planificación del mejoramiento y el desarrollo profesional individual y colectivo.

Al Tomar en cuenta la importancia de los objetivos en una evaluación de desempeño docente se podrá contribuir a la excelencia académica que se espera, éstos se integran en el proceso de evaluación al hacer que los docentes desarrollen unos objetivos de rendimiento que centren su atención en las necesidades identificadas del sistema educativo en general. Por lo mismo, es importante establecer objetivos que vayan encaminados a satisfacer las necesidades de mejora del ámbito docente y las aportaciones personales que se podría hacer a estas para que se cree una educación de calidad.

### **2.8.2. Elementos de evaluación del desempeño docente.**

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. (Davis, K. y Newtrons, J., 2000), conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño laboral, con el fin de lograr las metas propuestas.

Al respecto, (Chiavenato I. , 2000), expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Es decir que al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Esta autora refiere que las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización;

estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas, para el logro de metas propuestas de su labor en general.

(Roobins, 2004), afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo identifica tres habilidades administrativas esenciales en base a lo propuesto por (Katz, 1974) : técnicas, humanas y conceptuales.

A continuación, se hace una breve descripción de cada una de estas habilidades

- Técnicas: son aquéllas desarrolladas con objeto de originar competencias en una tarea concreta, estas incluyen el uso de conocimientos específicos y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos. Las habilidades técnicas se relacionan con el hacer, es decir, con el trabajo con “objetos”, ya sean físicos, concretos o procesos materiales.
- Humanas: comprenden las habilidades sociales y se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal, esto implican la capacidad de trabajar con otros y al mismo tiempo, ser capaz de motivarles y guiarles en la consecución de logros, tanto individuales como de equipo.
- Conceptuales: definen la capacidad para evaluar los problemas de la organización, tanto internos como externos, de forma sistemática los problemas. Percibir interrelaciones y evaluar la cuenta de resultados son la otra parte de esta habilidad que describe la capacidad para prever y analizar situaciones complejas.

### **2.8.3. Fines de la evaluación del desempeño docente.**

Existe un cierto consenso en reflexionar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

Según (Valdés, 2000) los fines de la evaluación son los siguientes:

- Mejora de la calidad educativa y de la enseñanza en el aula: este fin se refiere de forma particular cuando se le ha solicitado al claustro de docentes que dentro de sus objetivos contemplen mejorar el crecimiento de su ámbito laboral. El modelo de la evaluación que permite este fin es la evaluación que sirve para establecer objetivos
- Responsabilidad y desarrollo de profesionales: este fin se caracteriza por centrar la reunión de información a través de los resultados, con la intención de ayudar a los profesores que presenten cierta deficiencia o pocos competentes. Este es uno de los modelos de evaluación que más aceptación han tenido en los últimos años.
- Control administrativo este fin de evaluación está estrechamente ligado a controles puramente administrativo y la aplican preferentemente para determinar la permanencia de los profesores o por el contrario determinar si el profesor es realmente competente en el papel que desempeña.

- Pago por mérito este fin se emplea con la intención centrada de cómo compensar, como motivar a los profesores y regularmente por medio de los incrementos salariales, como respuesta de reconocimiento a los resultados del rendimiento del desempeño docente.

La función de la evaluación del desempeño docente se enfoca a determinar la calidad con la cual se está brindando la enseñanza, esto permite adquirir un compromiso con los procesos de enseñanza-aprendizaje de los educandos para crear mejoras en el sistema educativo.

#### **2.8.4. Modelos de desempeño de evaluación del desempeño docente**

De acuerdo al énfasis, (Valdés H. , 2000) caracteriza cuatro tendencias de los modelos de evaluación del desempeño: “modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento de docente en el aula y el modelo de la práctica reflexiva”. A continuación, se describen los modelos propuestos:

- 2.8.4.1.** El modelo centrado en el perfil del docente: se establece a partir de un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos. La ventaja de este tipo de modelo es que se coloca como patrón a imitar por los docentes, pero tiene la desventaja de ser eso “algo ideal” que difiere mucho de lo que los docentes son en realidad.
- 2.8.4.2.** El modelo centrado en resultados obtenidos: el criterio es no poner la atención en lo que hace el docente, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace. Es evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. La ventaja de este modelo es su pragmatismo, dado que centra su interés en los resultados de la gestión del docente. No se necesita evaluar al maestro directamente sino evaluar a sus estudiantes para saber que saben, cuanto saben y que tan bien lo saben.
- 2.8.4.3.** El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje: hace hincapié en la forma cómo el docente llevaba a cabo las actividades de aprendizaje. El modelo es interesante en medida que llama la atención sobre la forma de control como el docente trabaja, de su dedicación y compromiso, forma que indiscutiblemente determina los resultados. Sin embargo, puede llegar a sobrevalorarse el activismo, sin tenerse en cuenta los resultados de su labor.
- 2.8.4.4.** El modelo centrado en la práctica reflexiva: es una evaluación como juicio de valor, comprensivo de una realidad, con la participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección socio relacional y profesionalizador. Para ser juicio crítico formativo de la acción e implicación de los participantes necesita de la indagación y de la

innovación. Es un modelo bien intencionado porque genera disciplina en el proceso evaluativo, se apoya principalmente en la auto evaluación y compromiso del docente. Sin embargo, carece de los parámetros objetivos para determinar qué tan eficiente es su labor y que tanto es su mejoramiento.

### **2.8.5. Pasos de la evaluación de desempeño docente**

Para evaluar el desempeño existen tres pasos, según (Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo, 2011):

1. Definir el puesto: Significa asegurarse de que el director y el docente estén de acuerdo en lo que se espera que el docente realice y en los parámetros con que se evaluará su desempeño. Puede elaborarse una descripción del puesto para que el docente conozca sus atribuciones.
2. Evaluación del desempeño: Comprende comparar el rendimiento real del docente con los parámetros determinados en el primer paso esto generalmente requiere un tipo de formato especial para calificarlo.
3. Sesiones de retroalimentación: Generalmente requiere una o más sesiones de retroalimentación, o sea entrevistas del director con el docente, durante las que se comenta el desempeño, los progresos y las debilidades; se dialoga, se llega a acuerdos y se planifican las acciones necesarias.

Existen muchos métodos diferentes para obtener información acerca del desempeño de un docente, pero esta recopilación es sólo el primer paso en el proceso. Los beneficios reales para la institución educativa y para el docente viene a través de la utilización de la información en las entrevistas y en las acciones apropiadas que toma el director basadas en el proceso de evaluación, para el beneficio de la enseñanza aprendizaje y obtener mejoras en el sistema educativo.

### **2.8.6. Métodos y técnicas utilizados para evaluar el desempeño docente**

Las técnicas más utilizadas para evaluar en este nivel son: La entrevista que se define como; "Vista, reunión o cita de dos o más personas en un lugar determinado para tratar o resolver algún asunto o para tomar nota de las respuestas de uno o varios e informar al público, o para recoger datos acerca de un problema social o psicosocial, etc." (Salvat, 2001). Y esta puede ser de la siguiente manera:

- La entrevista estructurada: que es llamada también formal o estandarizada. Se plantean preguntas muy bien elaboradas con un orden lógico, donde cada uno de los participantes deben escoger la respuesta entre dos, tres o más opciones que se les ofrecen. Para orientar mejor la entrevista se elabora un cuestionario, que contiene todas las preguntas.
- La entrevista semiestructurada: Es aquella en donde el entrevistador despliega una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas y con preguntas espontáneas. Esta técnica se puede aplicar con los estudiantes

para que se obtenga una información útil sobre el docente que le imparte clase.

- Entrevistas no estructuradas o abiertas: esta no se requiere la realización de ningún tipo de guion previo a la entrevista. La información que se obtiene de ella es el resultado de la construcción simultánea a partir de las respuestas del entrevistado.

Otro instrumento puede ser la observación: esta tiene relación con el desarrollo y los aprendizajes, tiene que ver con mirar y escuchar con la máxima atención y con un propósito definido. Puede ser directa en las situaciones de aprendizaje espontáneo, o planificada en ambiente natural con carácter participativo, individual o grupal. Puede ser focalizada; la cual es previamente planificada, se caracteriza por ser intencional y factible si tiene la idea exacta de lo que queremos saber.

Así mismo hay una escala gráfica de calificación: en este método se debe realizar una evaluación subjetiva del desenvolvimiento del docente en una escala que vaya de bajo a alto, es decir, que a todos se les califica marcando la calificación que mejor describe su nivel de desempeño para cada aspecto. Se deben conceder valores numéricos a cada una de las características, posteriormente se suman y totalizan los valores asignados para cada una, a fin de permitir la obtención de varios puntajes. Tiene como ventaja la facilidad de desarrollarlo, es la técnica más sencilla y popular para evaluar el desempeño, y los evaluadores requieren poca capacitación para administrarlo. Posiblemente sea el método más antiguo y de uso más común en la evaluación del desempeño.

Otra técnica utilizada en las diferentes universidades es escalas de calificación basadas en el comportamiento (ECBC): Este método combina los beneficios de otros métodos al unir una escala cuantificada con ejemplos específicos del buen o mal desempeño, es por ello que es considerado por sus promotores como más adecuado y equitativo que los demás.

El desarrollo de este método comprende cinco pasos, según (Gary y Dessler , 1999) son los siguientes:

- Generar incidentes críticos: Para ello se describen situaciones específicas o comportamientos que indiquen un desempeño eficaz y uno ineficaz, por docentes o autoridades que conozcan el puesto y sus requerimientos.
- Desarrollar dimensiones del desempeño: Se agrupan estos comportamientos en un conjunto más pequeño, de cinco a diez, y se define cada grupo (dimensión).
- Reasignar incidentes: Se revisa la anterior agrupación de incidentes críticos o comportamientos por otro equipo de personas, también conocedoras del puesto, para que los reasignen en el grupo que mejor se ajuste. Se requiere que el 50% o más de este segundo equipo estén de acuerdo con cada situación asignada por el equipo anterior para que ésta se retenga en el conjunto.
- Calificación de los incidentes; El segundo equipo califica la conducta descrita en el incidente usando escalas de uno o a siete o nueve puntos, que son las

más usadas. Para cada dimensión de desempeño (o sea comportamiento), se hace una escala, para calificar el desempeño de extremadamente pobre (el menor valor) a extremadamente bueno (el mayor valor).

- Desarrollar un instrumento final: Se elabora una prueba con un subconjunto de seis a siete incidentes que se utiliza como base del comportamiento para cada dimensión establecida.

Elaborar una ECBC (Escala de Calificación Basada en el Comportamiento) puede llevar más tiempo que elaborar otro tipo de instrumento de evaluación, como las escalas gráficas de calificación, pero se puede destacar varias ventajas según (Gary y Dessler , 1999) son las siguientes:

- Son indicadores más precisos, pues las escalas resultantes se basan en conductas descritas en incidentes críticos, desarrolladas por personas que conocen el puesto y sus requerimientos.
- Los estándares son más claros, pues los incidentes críticos junto con la escala clarifican que se entiende por desempeño extremadamente bueno, desempeño promedio y otros.
- El uso de incidentes críticos puede facilitar la retroalimentación para las personas que se evalúan al poder indicarles qué comportamiento esperado no están realizando.
- Agrupar los incidentes críticos en torno a cinco o seis dimensiones del desempeño da independencia a la hora de calificar, pues hay menos probabilidad de calificar alto o bajo en todas las dimensiones.
- Son evaluaciones consistentes y confiables pues han sido estructuradas por diferentes calificadores con tendencias similares

Otro método que puede ser utilizado es el de ensayo o formas narrativas: a diferencia de los métodos que proporcionan una forma de evaluación altamente estructurada, el método de ensayo requiere que el evaluador haga una composición que describa de la mejor manera posible al empleado que está evaluando. Por lo general al evaluador se le pide que narre o describa las fortalezas y debilidades del empleado y que haga recomendaciones para su desarrollo. A menudo se combina el método de ensayo con otros métodos para que la evaluación sea más completa.

Su mayor ventaja consiste en proporcionar información descriptiva adicional sobre el desempeño, además el ensayo o narrativa representa una excelente oportunidad para señalar características únicas del empleado que se está evaluando. Este aspecto del método se manifiesta cuando se le pide a un supervisor que describa los puntos específicos acerca de la capacidad del empleado, su talento especial, habilidades, fortalezas o debilidades.

Y por último otra técnica que se puede utilizar en la evaluación de desempeño docente es la autoevaluación: acá los docentes se evalúan a sí mismos, usando para ello un formato de "autoevaluación". Esta forma de evaluar es beneficiosa cuando se busca aumentar el compromiso de un docente ya que es recomendable para hacer reflexionar al docente en sus fortalezas y sus debilidades y lo lleve a analizar los

obstáculos que limitan su desempeño eficaz. Quienes critican la autoevaluación afirman que quien se califica es más indulgente consigo mismo que los directores y tiende a calificarse favorablemente. Por eso es que las autoevaluaciones son mejores para propósitos de desarrollo, que para tomar decisiones administrativas. Es muy valiosa cuando se usa como apoyo con otros métodos, como los que antes fueron mencionados.

### **2.8.7. Instrumentos de evaluación del desempeño docente**

Es importante destacar las diferencias entre la medición y la evaluación; concibiendo como medición a la asignación numérica de acuerdo a las escalas. La elaboración de escalas es un proceso por el cual se diseña y calibra un dispositivo de medición, y la forma como se asignan números, valores de escala a diferentes cantidades del rasgo, atributo o característica que se esté midiendo (Cohen, 2001)

El termino evaluación reconoce que las pruebas sólo representan un tipo de herramientas utilizado por evaluadores profesionales, también refleja una preferencia a que el valor de una prueba está íntimamente vinculado con el conocimiento, habilidad y experiencia del evaluador. “En muchos contextos de evaluación, es el proceso de evaluación el que da vida y significado a las calificaciones de una prueba; las puntuaciones de la prueba son el resultado de su aplicación” (Cohen, 2001).

En la prueba o instrumento, el objetivo es medir la magnitud de un rasgo psicológico, en la evaluación, por el contrario, el objetivo de manera más general se extiende más allá de obtener un número, buscando reflejar la fuerza o ausencia de algún rasgo específico. La cantidad de esfuerzo invertido en la elaboración de instrumentos de evaluación educativa, varía de acuerdo a los objetivos que se quieran alcanzar con la medición. Ya que los test son diseñados con propósitos diferentes, es necesario realizar una buena definición de variables o constructos que se desean medir y establecer adecuadamente el contenido propuesto (Aiken, 1996).

Según (Cohen, 2001), la elaboración de un instrumento, por lo general se da en respuesta a una necesidad de evaluar el dominio de una actividad específica. Sin importar quién sea el futuro elaborador de la prueba, éste debe enfrentarse a diversos interrogantes los cuales delimitarán su trabajo, entre los cuales se encuentran, definir cuál será el diseño; el objetivo de la prueba; la necesidad por la cual se crea la prueba; a quién se le aplicará la prueba; el formato que se utilizará, tipo de escala que se utilizará; quién se beneficia con el resultado de la aplicación; forma de calificación u obtención de resultados.

El objetivo principal de diseñar instrumentos, es la elaboración de un perfil detallado que sirva como guía para elaborar los reactivos o ítems reales para mejoras en el sistema educativo necesite.

### **2.8.8. Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño docente**

Según (Simóns y Santos M., 2005) las ventajas que proporciona la evaluación del desempeño son las siguientes:

- Activa un diálogo eficiente, sobre la práctica profesional.
- Facilita la comprensión de los procesos de intervención, frecuentemente supeditada al análisis del contexto.
- Permite desarrollar más adecuadamente las estrategias de cambio.
- Evita las comparaciones que se producen cuando es un sólo profesor el que es evaluado.
- Potencia la coordinación ínter nivelar e interpersonal tanto en sentido vertical como en sentido horizontal.
- Hace patente la importancia del papel que se desempeña en el marco organizativo.
- Tiene la potencialidad de intervenir en las estructuras y no solamente en los individuos.

Este autor enumera las ventajas al aplicar una valoración al docente, sobre todo en el plano organizativo ya que facilita los cambios necesarios direccionados al mejoramiento de la labor docente. De la misma manera (Solís, 2006), considera que “la evaluación del desempeño tiene las siguientes ventajas:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

Según (Montenegro, 2003) , presenta las siguientes desventajas de que:

- Tiende a la subjetividad del evaluador.
- No recabar la información necesaria.
- Calificación y señalamiento discriminatorio.
- Comparaciones entre el personal.
- Exagerado control y seguimiento.
- Usar para sancionar.
- Cohíbe y presiona al trabajador.

- Abuso de poder.

La evaluación docente a través de la opinión de los alumnos es de suma importancia ya que permite flexibilidad en la metodología que lleva a cabo, la cual puede adaptarse a las necesidades e infraestructura de la institución, así como a la cantidad de docentes participantes en la evaluación. Su uso, fuera de ser común, requiere una estricta metodología de investigación exhaustiva científica en la cual, como se describió con anterioridad puede tener ventajas o desventajas, tanto para el docente como para el estudiante.

### **2.8.9. Métodos de evaluación docente en el Nivel Superior**

Para determinar el mejor método para evaluar el desempeño dentro de las organizaciones es necesario conocer los que existen para tal propósito. Según (Wether, William. & Davis, Henry., 2000), los métodos de evaluación del desempeño se dividen en dos:

- a) Los que evalúan el desempeño pasado
- b) Los que realizan la evaluación basados en el desempeño futuro.

La relación que tienen los métodos que evalúan el desempeño durante el pasado, estos autores afirman que los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo ya ejecutado. Las técnicas de evaluación más comunes, según estos autores son: escalas de puntuación o escalas gráficas, listas de verificación, métodos de selección forzada, método de registro de acontecimientos críticos, método de escalas de calificación conductual, método de verificación de campo, método de evaluación en grupos, método de categorización, método de distribución forzada y el método de comparación de parejas.

Por otro lado, (Wether, William. & Davis, Henry., 2000) en su libro de Administración de Personal y Recursos Humanos refieren que existen los métodos de evaluación basados en el desempeño futuro. Estos métodos son: las autoevaluaciones, la administración por objetivos, las evaluaciones psicológicas, los métodos de los centros de evaluación.

Por el tipo de sistema que se va a realizar en el presente estudio se va a ahondar un poco más en el método de escalas de puntuación o escalas gráficas. Este método de evaluación del desempeño es descrito por (Chiavenato I. , 2008) “un método basado en una tabla de doble entrada, en que las filas muestran los factores de evaluación y las columnas indican los grados de evaluación del desempeño”. Los factores del desempeño son descritos por este autor como “los criterios o parámetros básicos para evaluar el desempeño de los empleados”

Por su parte Castillo, considera que es el método más ampliamente utilizado y además lo describe de la siguiente manera “los juicios sobre el desempeño laboral

son marcados sobre una escala gráfica, usualmente de cuatro a seis puntos o grados para cada factor. En algunos casos se utilizan adjetivos para definir cada punto de la escala, tales como sobresaliente, muy bueno, regular e insatisfactorio. “

Lo básico de este método es la elección de los factores, lo cual debe responder al análisis de los respectivos cargos y a la necesidad práctica de reducirlos al mínimo adecuado para la formación de un juicio global del desempeño laboral. Y también es importante definir los factores o criterios claramente para facilitar el trabajo del evaluador.

## **2.9. Aspectos que contiene la evaluación de Programa Académico Preparatorio**

Se hace referencia los aspectos que contiene la evaluación docente del PAP que contestan los estudiantes, a continuación, se dará una breve descripción:

### **2.9.1. Aspectos didácticos**

Marco de referencia que tiene la evaluación: “Conjunto de técnicas, procedimientos y recursos empleados por el profesor, en una secuencia integrada para orientar el aprendizaje”. (Ortiz, 2004)

Entre estos aspectos didácticos que el actual instrumento contiene las siguientes variables:

- a. Planificación: en esta variable se le pregunta al estudiante que indique si se le entregó el programa de curso, así como la claridad en los contenidos del programa dado en clase, y por último si el docente realiza la programación de las actividades planificadas.
- b. Desarrollo: en esta variable se le pregunta al estudiante la secuencia lógica de la clase, como la claridad del contenido de clase, etc., y la realización de laboratorios de la programación del docente.
- c. Evaluación: en esta variable se le pregunta al estudiante si el docente realiza pre-test y post-test del contenido de clase, así como evaluación de exámenes parciales, tareas y exámenes cortos para orientar el aprendizaje que recibe.

En la actualidad, enseñar se hace cada vez más complicado y aprender se ha convertido en una experiencia mucho más retadora para los alumnos. Por otro lado, cada nivel educativo tiene su propia especificidad, la cual está determinada según el contexto en el que se lleve a cabo por ejemplo las necesidades sociales y educativas a las que la escuela pretende responder y que se abrevian en los objetivos educativos para cada etapa de formación.

Uno de los componentes esenciales que permite que la enseñanza superior pueda lograr su cometido, es la Didáctica. En la educación superior tiene su propia concreción, por tanto, requiere una didáctica distintiva que posibilite el aprendizaje de los alumnos, en su mayoría adultos, con conocimientos y experiencias previas, motivaciones y expectativas diversas respecto a su proyecto personal y profesional. Aunque existen distintos enfoques y propuestas didácticas, hay ciertos

planteamientos que parecen más acordes con las exigencias que se plantea actualmente a las instituciones de educación superior en todo el mundo.

### **2.9.2. Aspectos psicosociales**

Marco de referencia que tiene la evaluación: “Conjunto de conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, con el fin que el proceso de enseñanza y aprendizaje se produzca en un clima psicológico adecuado”.

Entre estos aspectos psicosociales que el actual instrumento contiene las siguientes variables:

- a. Actitud hacia los estudiantes: en esta variable se les pregunta a los estudiantes el trato, accesibilidad, interés del rendimiento académico del estudiante, para tener un mejor entorno en clase.
- b. Motivación dentro de clase: en esta variable se les pregunta a los estudiantes el interés del docente hacia el alumno, estimulación del trabajo productivo y proporciona material de apoyo didáctico del contenido de clase.
- c. Hábitos de clase: en esta variable se les pregunta a los estudiantes si el docente asiste puntual y regularmente a sus clases, así como la terminación de la misma y por último si el lenguaje del profesor es adecuado dentro del aula.
- d. Interacción con estudiantes: en esta variable se les pregunta a los estudiantes si el docente tiene una relación armoniosa con ellos, como también si es cordial y accesible con los problemas que presentan los alumnos.

Según la (OMS, 1984) , refieren que los aspectos psicosociales son “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

Por lo tanto, es importante que todo instrumento de evaluación docente contemple el aspecto psicosocial. Porque esto permite tener una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones educativas en general.

### **2.9.3. Aspectos profesionales**

Marco de referencia, en este apartado lo definen como los profesionales encargados de aplicar la evaluación docente el grado en que ha cultivado su propia disciplina el docente, (responsabilidad), y así mismo el nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte, son aspectos importantes que el profesional debe tener en este aspecto.

Entre estos aspectos profesionales que el actual instrumento contiene las siguientes variables:

- a. Responsabilidad: en esta variable se les pregunta a los estudiantes, sí el docente evidencia orden y preparación en sus clases, si el uso del tiempo

dentro del aula es adecuado, así como la preocupación del tema dado en clase sea comprendido por los alumnos.

- b. Dominio de la materia: en esta variable se les pregunta a los estudiantes si el docente mantiene la atención de los alumnos, demuestra el dominio de la temática de clase y si realiza actividades extra aula para ampliar o reforzar conocimientos.
- c. Actualización: en esta variable se les pregunta a los estudiantes si el docente utiliza ejemplos adecuados para desarrollar temas en clase, así como la evidencia de actualización al exponer los contenidos de clase y por último si el docente motiva la constante actualización del estudiante.

## **2.10. Calidad educativa de la enseñanza superior**

“La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la Región de Latinoamérica y el Caribe”. (CRESAL, 1998). Ya que trata de un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes entre los distintos actores, porque implica un juicio de valor respecto del tipo de educación que se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad. Las cualidades que se le exigen a la educación están condicionadas por factores ideológicos y políticos, los sentidos que se le asignan a la educación en un momento dado y en una sociedad concreta, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, o por los valores predominantes en una determinada cultura. La mayoría de los modelos de evaluación de las instituciones de educación superior muestran fines utilitarios, evalúan la calidad a partir de sus resultados y cómo éstos se relacionan con el cumplimiento de metas y objetivos, pero sólo al interior de las mismas.

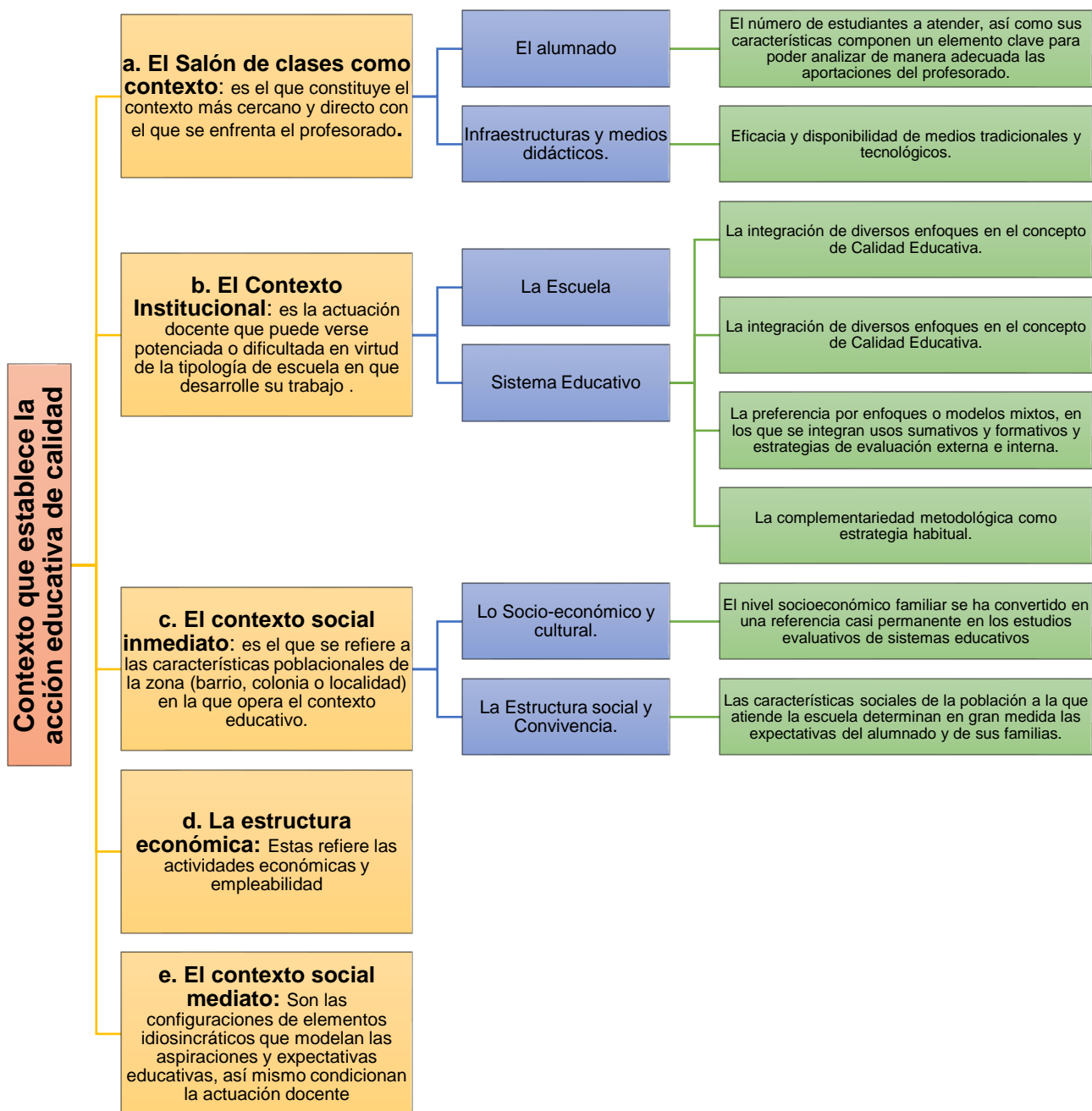
Desde la perspectiva de la (UNESCO, 2004) “la calidad de la educación se le atribuye distintos significados dependiendo del tipo de persona y de sociedad que el país le demanda para formar a sus ciudadanos”. Nos podemos dar cuenta que uno de los enfoques más frecuentes es asimilar calidad con eficiencia y eficacia, tomando en consideración la educación como un producto y un servicio que tiene que satisfacer a los usuarios

Estas acciones, desafíos y acontecimientos se constituyen en verdaderos retos influyentes para reorientar hacia donde debe de ir encaminada la calidad académica de la enseñanza superior y de la profesionalización, particularmente la que se desarrolla en la Universidad de San Carlos por ser la delegada del mandato constitucional de dirigir la educación superior en el ámbito nacional. En lo anterior se visualiza que existe la necesidad de determinar algunos indicadores o parámetros comparativos para medir la calidad académica de la enseñanza superior que se imparte en la Universidad.

Uno de los problemas con relación a la calidad educativa es que no existe un modelo integrador y holístico de evaluación de la calidad educativa, que permita realizar una evaluación endógena y exógena de las mismas a partir de su responsabilidad social, de manera cualitativa, sin desatender lo cuantitativo.

## 2.10.1. Factores que influyen en la calidad educativa de la enseñanza superior

El contexto en que se establece la acción educativa de calidad, puede analizarse desde una perspectiva limitada (centrado únicamente en el aula, sus características, y las de sus alumnos) o desde otra más amplia que permita identificar diversos niveles de contextualización, según (Jesús, M. J., González-Such. J., Y Sánchez-Delgado, P., 2014), se describen en el siguiente esquema:



Fuente: Elaboración propia con información de (Jesús, M. J., González-Such. J., Y Sánchez-Delgado, P., 2014).

El contexto en el que se establece la función educativa es de suma importancia ya que se puede evidenciar las debilidades del mismo para mejorar la calidad educativa, así crear un marco de referencia en cuanto a los criterios de evaluación que fueran flexibles para representar de forma válida las diversas situaciones en que se produce la actuación del profesorado y el contexto como tal, dicho de otra manera, fortalecer el sistema educativo para brindar una educación de excelencia.

El sistema educativo de cualquier país forma el marco de referencia que operacionaliza la respuesta educativa que el contexto ofrece para apoyar el desarrollo personal y social. Por tanto, pone de manifiesto el valor social objetivo que una sociedad da a la educación, a través de la acción política de sus gobiernos.

### **2.10.2. Características del docente Universitario.**

La educación basada en el desempeño, no sólo está centrada en el estudiante, sino también en el rol docente. Compromete a este en la modificación de su práctica docente, su manera de diseñar las actividades y estrategias, su planeación no como un mero requisito administrativo, sino como un referente de cómo conducir al estudiantado en la consecución de los objetivos, propósitos y en el desarrollo de sus competencias y conocimientos, de forma tal que les sirvan para enfrentar y responder a determinados problemas presentes a lo largo su vida.

“(…) Básicamente, nos compromete a modificar nuestra actitud hacia las estrategias que utilizamos para cómo conducir la enseñanza, esa estrategia que tenemos muy arraigada en nuestra práctica docente y que no se ha ido actualizando” (Zenteno, 2009). Muchas de esas actitudes se deben a una resistencia al cambio, ya sea por haber sido educados con otros enfoques, por desconocimiento o por no estar de acuerdo con el enfoque basado en competencias (Pág. 4).

El docente debe comprender mediante la reflexión constante sobre su tarea docente, en espacios de construcción individual y grupal, y con aportes significativos, de forma tal que pueda enfrentarse con los numerosos dilemas y retos que se presentan en la educación actual.

El docente universitario, en esta nueva educación, desempeñará nuevas funciones, tales como:

- Acompañar, orientar y guiar el trabajo y la búsqueda del estudiante.
- Promover el desarrollo integral y el mejoramiento continuo del estudiante.
- Apoyar y sostener el esfuerzo irrenunciable del estudiante.
- Diseñar escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativo y relevante.
- Preparar a los estudiantes para que se adapten a la cultura vigente y, especialmente, prepararlos para el futuro.

Al tomar en cuenta el perfil del estudiante, las nuevas tareas de educación que debe realizar el docente universitario, para brindar una educación de calidad basada en competencia debe poseer los siguientes conocimientos, según (Ortega, 2010):

## 1. Conocimiento amplio en lo disciplinar y pedagógico:

a. Conocimiento disciplinario: Este debe ser propio del docente en una determinada asignatura o área disciplinar. Actualmente al docente universitario se le exige y reconoce el dominio de los conocimientos de sus respectivas áreas de conocimiento, y también la competencia demostrada en proyectos, publicaciones etc., lo que corresponde a su papel de creador y constructor del saber, su divulgación y proyección sobre unas u otras formas de desarrollo científico y tecnológico.

b. Conocimiento pedagógico: Este implica conocer y comprender las distintas formas en que un estudiante aprende y los sistemas de evaluación adecuados para dar respuestas a los nuevos retos de la educación.

Se debe considerar que el docente universitario debe tener las siguientes características según (Álvarez, 2011):

- Habilidades de gestión: Este tipo de competencias resultan esenciales para que el docente pueda participar en la planificación y desarrollo de objetivos, características, metodología y recursos disponibles.
- Función del tutor: Este es el que orienta en el auto aprendizaje del estudiante, creando un ambiente propicio para el aprendizaje individual y colectivo.
- Capacidades culturales y contextuales: Este es impredecible ya que resulta poseer una cultura general, conocer al estudiante y los elementos culturales con los se relaciona.
- Capacidades comunicativas: Es la habilidad de apropiarse de diferentes recursos del lenguaje a nivel verbal y no verbal, los cuales le permitan transmitir al docente experiencias y provocar aprendizajes.
- Capacidades sociales: éstas están relacionadas con acciones de relación social y colaboración con otras personas, el trabajo en equipo y el liderazgo para favorecer el proceso de aprendizaje entre docentes y estudiantes.
- Capacidades metacognitivas: Estas están relacionadas con la capacidad crítica, autocrítica y reflexiva del docente con el objetivo de que éste sea capaz de revisar su actuación docente y mejorarla de forma sistemática.
- Capacidades tecnológicas: éstas están relacionadas con el aprendizaje, la investigación y el uso de las posibilidades que las tecnologías de la información y la comunicación brindan a la labor profesional docente.
- Características de investigación: Estas buscan que los docentes puedan construir proyectos generales para motivar el quehacer del alumno, así buscar nuevas metodologías de información y de recurso para su propia formación.

La educación actual se basa en un perfil de competencias establecida en la innovación de modelos universitarios, la cual requiere que el sistema educativo, en su totalidad, se enfrente al cambio, por lo que la universidad debe suministrar los

mecanismos necesarios para su aplicación con respecto a políticas, herramientas, sistemas de apoyo al docente, infraestructura, relaciones institucionales, entre otros, para brindar una educación de calidad y fortalecer los sistemas enfocados en las mejoras del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a la acción docente se requiere de procesos continuos de reflexión e instancias formales de capacitación del profesorado. Esto permitirá conducir la innovación y no adaptarse a ella, lo que revalorizará el quehacer diario en las aulas universitarias. Sin embargo, cualquier innovación será en vano sin el compromiso docente.

## Capítulo III

### Presentación y Análisis de resultados de campo

#### 3.1. Introducción

En este capítulo se proporcionan los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta y el análisis de la información recopilada, al trabajar con las unidades de análisis, lo cual contribuye a la verificación del alcance de los objetivos propuestos en esta investigación.

Como objetivo fundamental de esta investigación fue analizar y proponer mejoras al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con docentes y estudiantes entre edades de 16 a 25 años aproximadamente, de la jornada matutina en el periodo 2014-2015, para ello se diseñó una encuesta específica para la investigación que se pasó a la población que consta de 163 estudiantes que asisten al Programa Académico Preparatorio (PAP), jornada matutina y siete encuestas a docentes que imparten clases a los estudiantes de primer ingreso.

#### 3.2. Caracterización de la población encuestada

##### Sexo estudiante encuestados

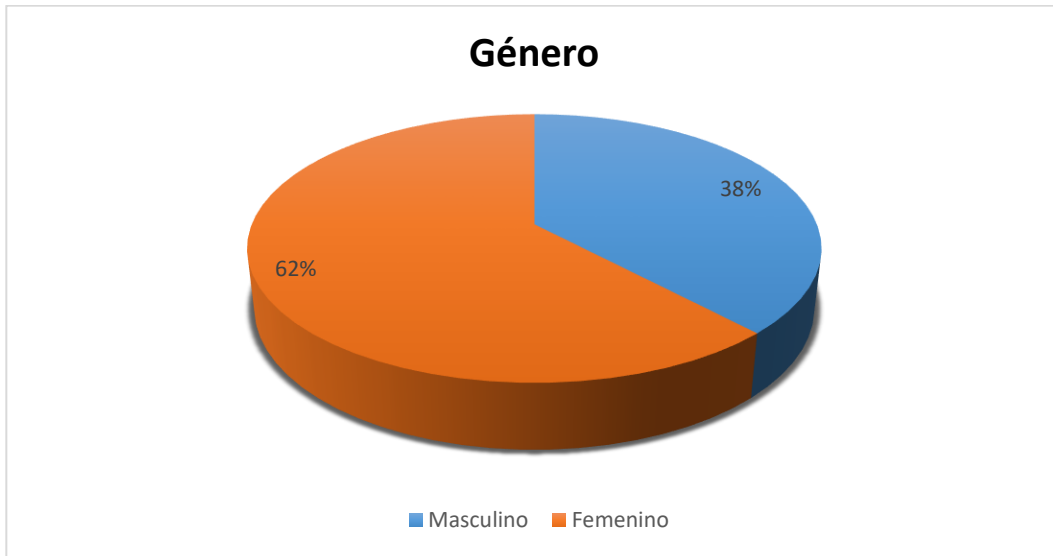
Los resultados muestran el porcentaje en que se distribuyen los estudiantes por género observamos que la mayoría que asiste a dicho programa son de género femenino representado por el 62% de la población que se trabajó.

Tabla 1  
Género de estudiantes que asisten al Programa Académico Preparatorio (PAP)

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	<b>62</b>	<b>38%</b>
Femenino	<b>101</b>	<b>62%</b>
Total General	<b>163</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 1  
Género de estudiantes de PAP



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Tabla 2  
Edad de los estudiantes que concurren al PAP

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
16-17	<b>56</b>	<b>34%</b>
18-21	<b>77</b>	<b>46%</b>
22-24	<b>9</b>	<b>6%</b>
25-27	<b>9</b>	<b>6%</b>
28 o más	<b>9</b>	<b>6%</b>
Sin Contestar	<b>3</b>	<b>2%</b>
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Esta tabla representa un total de 163 estudiantes encuestados, esta refleja que el mayor porcentaje de ellos están comprendidos entre las edades de 18-21 años con una frecuencia 77 estudiantes que representan el 46%, predominando los estudiantes de mayor edad los cuales no ingresan a primer año de la Facultad o Escuela.

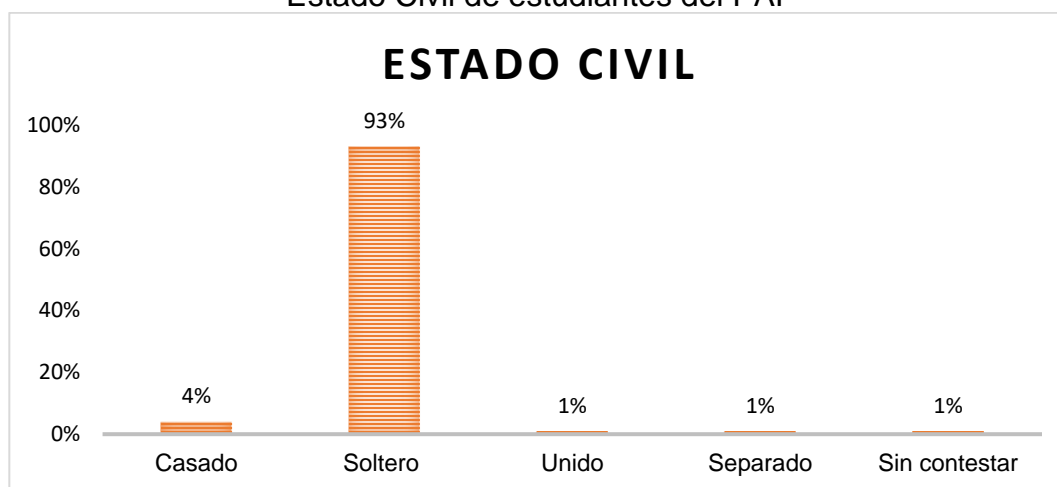
Tabla 3  
Profesión de los estudiantes que ingresaron al Programa Académico Preparatoria en el año 2015

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bachillerato con una especialización</b>	71	44%
<b>Bachillerato en Ciencia y Letras</b>	39	24%
<b>Bachillerato sin especificar</b>	4	2%
<b>Magisterio</b>	12	7%
<b>Perito Contador</b>	11	7%
<b>Perito especializado</b>	8	5%
<b>Secretariado</b>	10	6%
<b>No Contestaron</b>	8	5%
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

La Tabla de profesión de los estudiantes que ingresaron al Programa Académico Preparatorio en el año 2015, muestra que la mayoría de estudiantes que asisten al Programa Académico Preparatorio son bachilleres con una especialización que representan en 44% de la población, se puede decir que los estudiantes que actualmente tienen mayor desventaja son los que optan en nivel medio por la carrera de bachiller. Y en la gráfica de estado civil un 93% del total de la población de estudiantes son solteros.

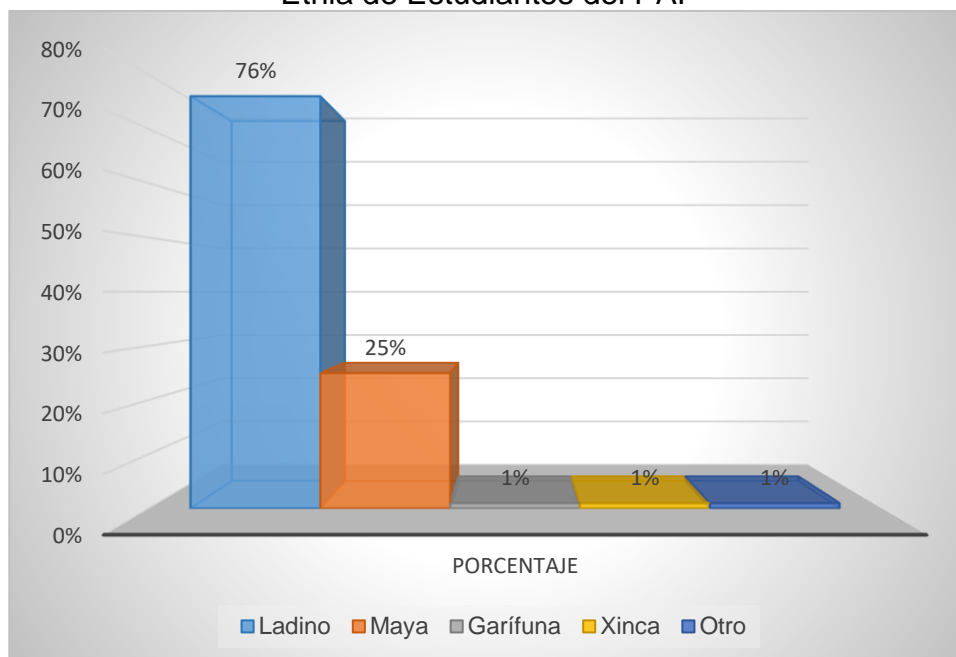
Gráfica 2  
Estado Civil de estudiantes del PAP



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 3

Etnia de Estudiantes del PAP



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP 2014

Tabla 4

Idioma Materno de estudiantes del Programa Académico Preparatorio PAP

Idioma Materno	Frecuencia	Porcentaje
<b>Español</b>	150	92%
<b>Kaqchiquel</b>	1	1%
<b>kiché</b>	1	1%
<b>Latin</b>	1	1%
<b>Mam</b>	2	1%
<b>Pogomam</b>	1	1%
<b>Q´anyobal</b>	1	1%
<b>Sin Contestar</b>	6	2%
<b>Total general</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

La Gráfica de etnia muestra que la mayoría de personas que asisten al Programa Académico Preparatorio son ladinos, representados con un 76% de la población en total. Por consiguiente, en la tabla de Idioma Materno es el español representado con un 92%, esto refleja que el alto porcentaje obtenido que asiste al Programa Académico Preparatorio están ubicados en la capital, así mismo son de ascendencia ladina por eso hay un mayor dominio del idioma español.

### 3.3. Fortalezas que tiene el instrumento de evaluación del desempeño docente del Programa Académico Preparatorio (PAP) referido por estudiantes.

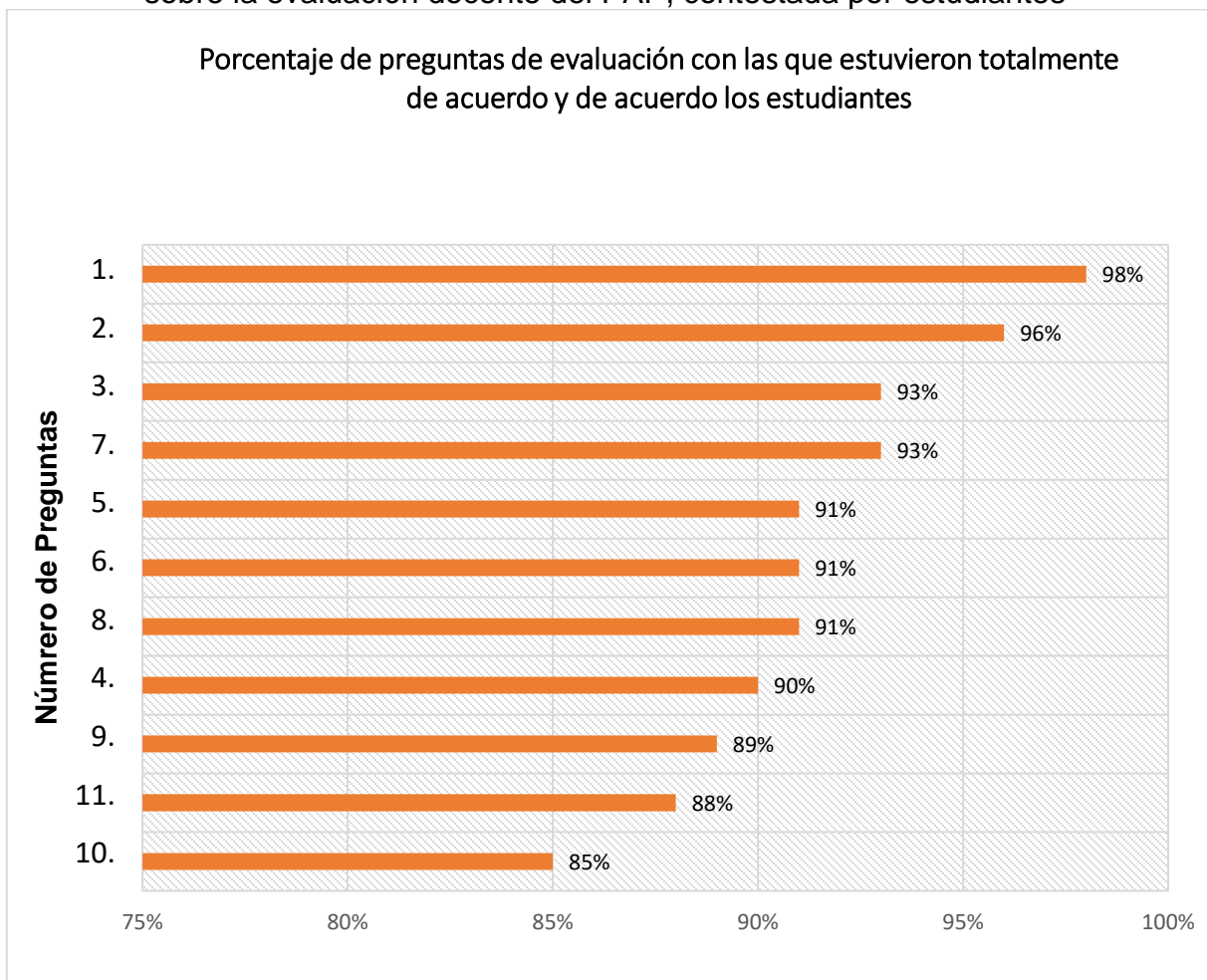
Tabla 5  
Preguntas sobre la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes

Preguntas	Totalmente de acuerdo y de acuerdo		En desacuerdo y en total desacuerdo		Sin contestar		Total
	F	%	F	F	F	%	
1. La evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP) es un proceso que fortalece la enseñanza-aprendizaje.	159	98%	4	2%	0	0%	163/100%
2. La evaluación docente del PAP permite identificar las necesidades de formación docente.	157	96%	6	4%	0	0%	163/100%
3. La evaluación docente del PAP es un proceso sistemático.	151	93%	8	5%	4	2%	163/100%
4. La evaluación docente del PAP es un proceso continuo.	147	90%	14	9%	2	1%	163/100%
5. La evaluación docente del PAP es un proceso integrado.	148	91%	11	7%	4	2%	163/100%
6. Los instrumentos de evaluación del desempeño del PAP muestran indicadores precisos para evaluar la función docente.	148	91%	12	7%	3	2%	163/100%
7. Los instrumentos de evaluación docente le permiten al personal académico del PAP identificar con mayor claridad las FORTALEZAS del desempeño docente en el aula.	152	93%	11	7%	0	0%	163/100%
8. Los instrumentos de evaluación docente le permiten al personal académico del PAP, identificar con mayor claridad las DEBILIDADES del desempeño docente en el aula.	149	91%	14	9%	0	0%	163/100%
9. La boleta de evaluación docente del PAP, que se le proporciona para evaluar al profesor es suficientemente clara.	145	89%	16	10%	2	1%	163/100%
10. La boleta de la evaluación docente del PAP, refleja realmente el pensamiento de los estudiantes.	139	85%	18	11%	6	4%	163/100%
11. La boleta de evaluación docente del PAP contiene todos los aspectos necesarios para hacer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.	144	88%	17	11%	2	1%	163/100%

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 4

Porcentaje de preguntas con las que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo sobre la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

En la gráfica de porcentaje de preguntas con las que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo sobre la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes hay un alto porcentaje del 98% representado por 159 personas que avalan el instrumento de evaluación aplicado actualmente en el PAP pues este fortalece la enseñanza-aprendizaje en el aula, así mismo el 96% muestra que a través de la evaluación docente se pueden identificar las necesidades de formación docente, y con un 93 % de la población refieren; que la evaluación docente permite identificar las fortalezas del desempeño docente en el aula y por último el 91% contestaron que el instrumento de evaluación docente muestra indicadores precisos para evaluar la función docente, y que así mismo pueden identificar las debilidades del desempeño docente, ya que es un proceso integrado.

### 3.4. Identificación de debilidades en el actual instrumento de evaluación referido por estudiantes.

Tabla 6  
Aplicación de evaluación docente, según estudiantes.

Respuestas	Estudiantes	Porcentaje
<b>Un miembro de la comisión Personal administrativo del PAP</b>	83	51%
<b>Estudiantes</b>	15	9%
<b>El docente que es objeto de la evaluación</b>	17	11%
<b>Personal docente del PAP</b>	10	6%
<b>No sabe o no se identificó</b>	13	8%
<b>No respondieron</b>	25	15%
<b>Total general</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

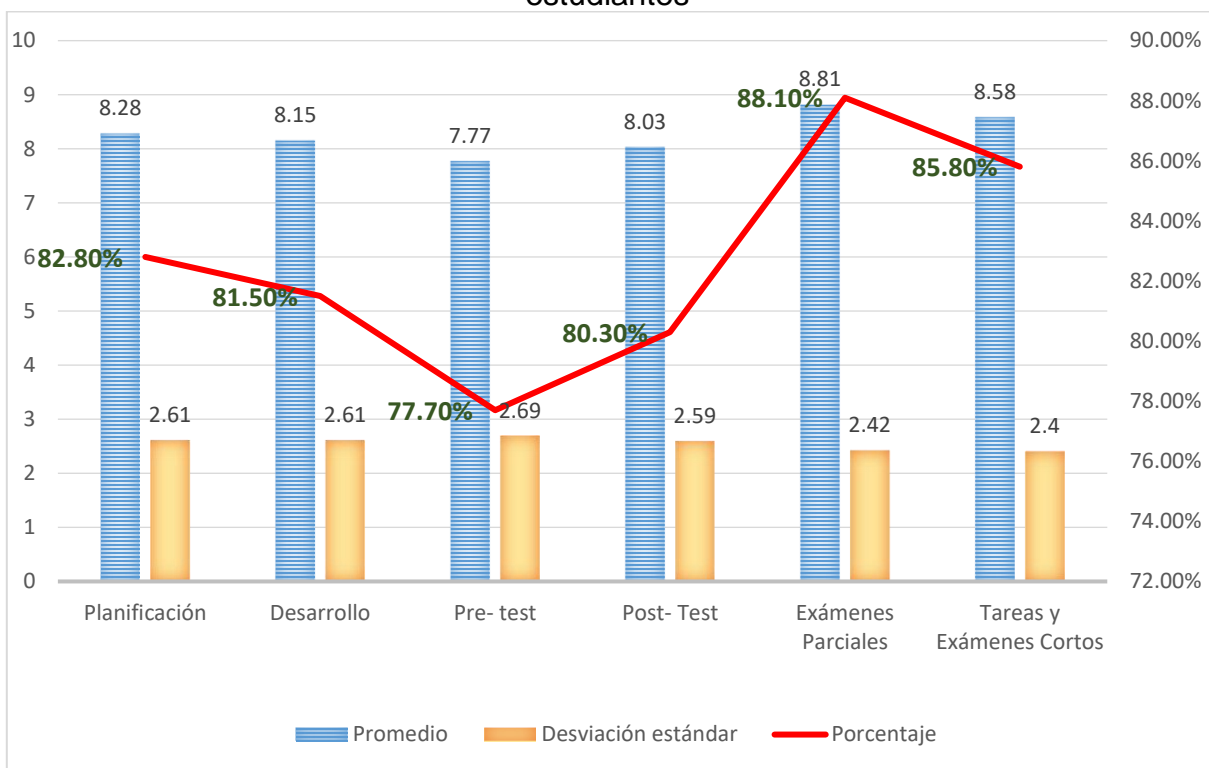
El resultado obtenido muestra que 83 personas refieren que el instrumento de evaluación docente fue aplicado por un miembro de la comisión del personal administrativo del PAP, así mismo el 8% refieren que la aplicación del instrumento de evaluación docente fue aplicada por el docente que fue objeto de la evaluación.

Tabla 7  
Aspectos didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes

Descripción	Frecuencia	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación estándar	Porcentaje
<b>Planificación</b>	157	2	10	8.28	2.61	82.8%
<b>Desarrollo</b>	157	1	10	8.15	2.61	81.5%
<b>Pre- test</b>	157	1	10	7.77	2.69	77.7%
<b>Post- Test</b>	1587	1	10	8.03	2.59	80.3%
<b>Exámenes Parciales</b>	158	1	10	8.81	2.42	88.1%
<b>Tareas y Exámenes Cortos</b>	158	1	10	8.58	2.40	85.8%

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 5  
Aspectos didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

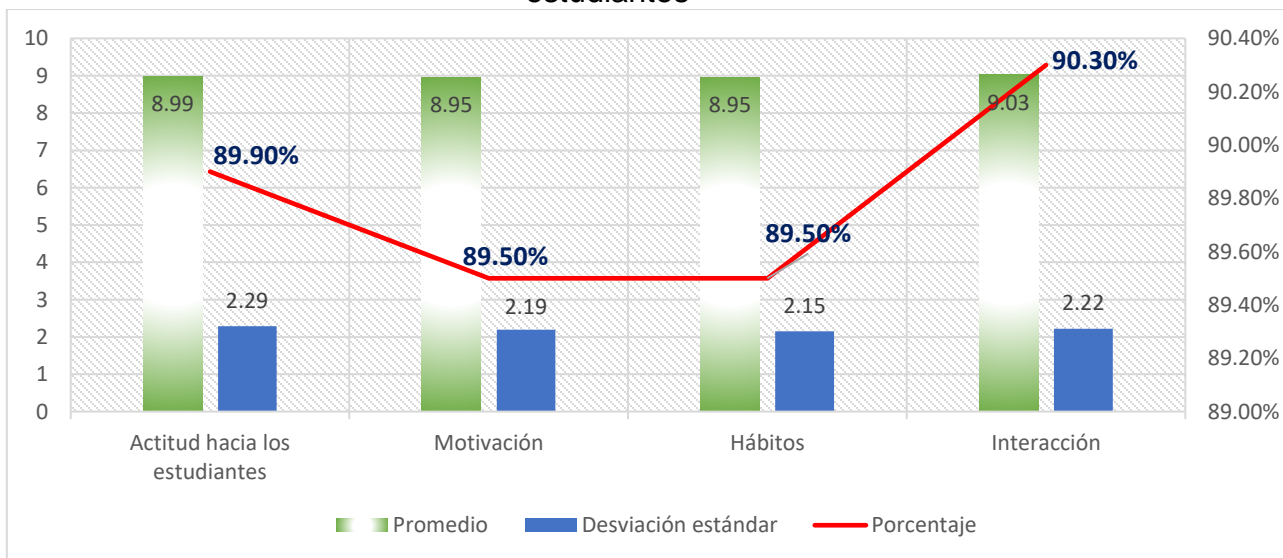
El 88.1% de las personas encuestadas del PAP, muestran que en la rúbrica de evaluación docente pueden calificar todo lo relacionado con exámenes parciales que hacen los docente de dicho programa, el 85.8% de las personas encuestadas refieren que están de acuerdo con la evaluación docente del PAP donde se les califica a los docente todo lo relacionado con las tareas y exámenes cortos, dando a entender que en la evaluación si pueden calificar aspectos donde el docente es responsable con todo lo relacionado con tareas, el 82.8 % de las personas encuestadas están de acuerdo con lo que se califica en el instrumento de evaluación del PAP con todo lo concerniente a la planificación de la clase que hacen los docentes. En la gráfica muestra que hay un mínimo de desviación estándar eso quiere decir que la mayoría de personas encuestadas está de acuerdo con los aspectos didácticos que aparecen en la evaluación docente del Programa Académico Preparatorio, es decir que la evaluación docente si refleja las técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados por el profesor y que orientan el aprendizaje que se desea dar en dicho programa.

Tabla 8  
Aspectos Psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes

Descripción	Frecuencia	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación estándar	Porcentaje
Actitud hacia los estudiantes	157	1	10	8.99	2.29	89.9%
Motivación	158	1	10	8.95	2.19	89.5%
Hábitos	158	1	10	8.95	2.15	89.5%
Interacción	157	1	10	9.03	2.22	90.3%

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 6  
Aspectos psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

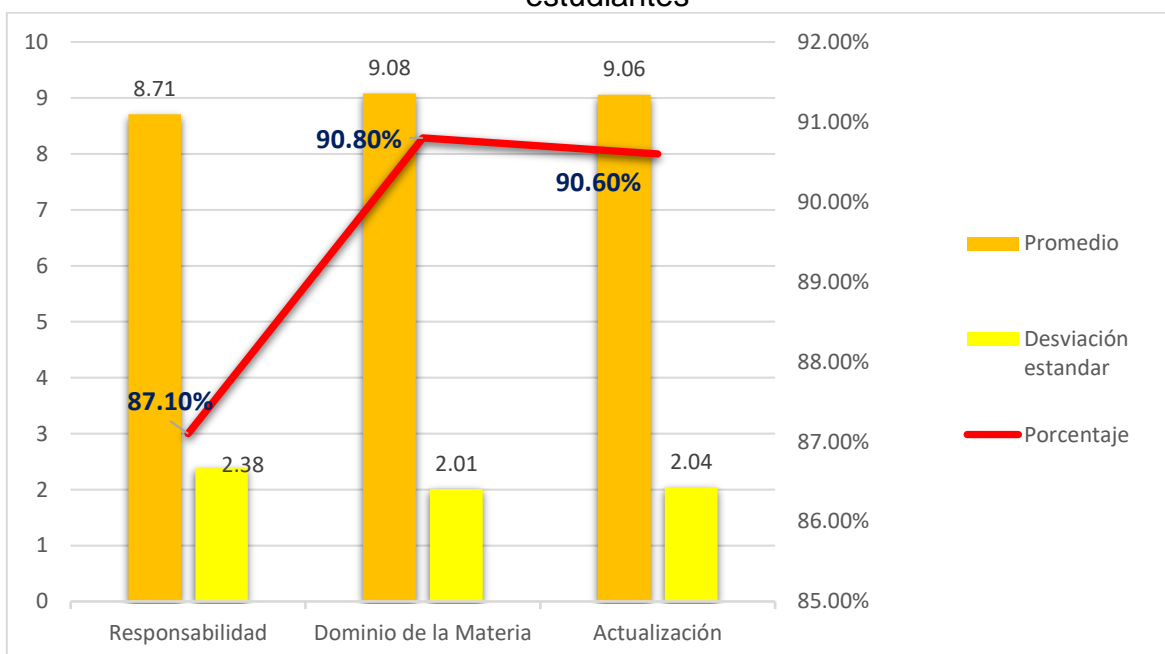
La tabla muestra que el 90.3% de las personas encuestadas están de acuerdo con lo que aparece en la evaluación docente del PAP respecto a los aspectos de interacción de los docentes con sus alumnos, así mismo el 89% de las personas encuestadas muestra su aprobación de la evaluación docente respecto a la actitud, motivación y hábitos que maneja el docente en el aula esto quiere decir en aspectos psicosociales que tiene la evaluación docente; hay una desviación estándar mínima teniendo como referencia que las conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula producen un clima psicológico adecuado.

Tabla 9  
Aspecto Profesional que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes

Descripción	Frecuencia	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación estándar	Porcentaje
Responsabilidad	157	1	10	8.71	2.38	87.1%
Dominio de la Materia	158	1	10	9.08	2.01	90.8%
Actualización	158	1	10	9.06	2.04	90.6%

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 7  
Aspecto profesional que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por estudiantes

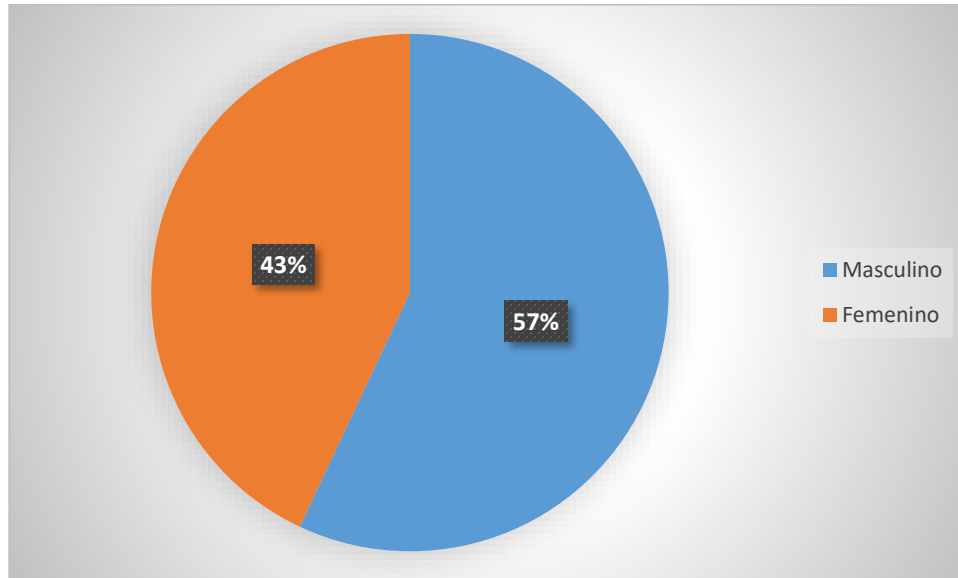


Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

El 90.8% y el 90.6% de la población encuestada muestra que están de acuerdo con los aspectos profesionales que se le califican al docente en la evaluación docente del PAP, donde reflejan el dominio de la materia y la actualización de contenido en el aula, así mismo el 87.1% contestaron que en la evaluación docente que ellos califican, se puede evidenciar la responsabilidad que manejan los docentes en el aula, en la gráfica de aspectos profesionales de la evaluación docente, el promedio de 9 aproximadamente está de acuerdo con el aspecto profesional que aparece en la evaluación docente del PAP donde se refleja el grado en que ha cultivado su propia disciplina el docente en el aula y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte.

### 3.5. Caracterización de docentes encuestados.

Gráfica 8  
Sexo de docentes del PAP



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Tabla 10  
Estudios obtenidos de los docentes el PAP

Estudios Alcanzados	Frecuencia	Porcentaje
<b>Licenciatura</b>	1	14%
<b>Especialización</b>	1	14%
<b>Maestría</b>	5	72%
<b>Total general</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

La gráfica de sexo de docentes del PAP muestra que el 57% son del género masculino, así como el 43% son de género femenino ambos géneros comprendidos en las edades de 35 a 60 años aproximadamente, en la tabla de estudios obtenido se puede concluir que el 72% tiene un grado profesional de Maestro, esto es beneficioso para el programa ya que hay una mejor capacidad académica por parte del docente que imparte clases, y así egresar a los estudiantes con una mejor calidad académica para poder ingresar a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

### 3.6. Identificación de fortalezas y debilidades en el actual instrumento de evaluación referido por docentes.

Tabla 11  
Preguntas sobre la evaluación docente del PAP, contestada por docentes

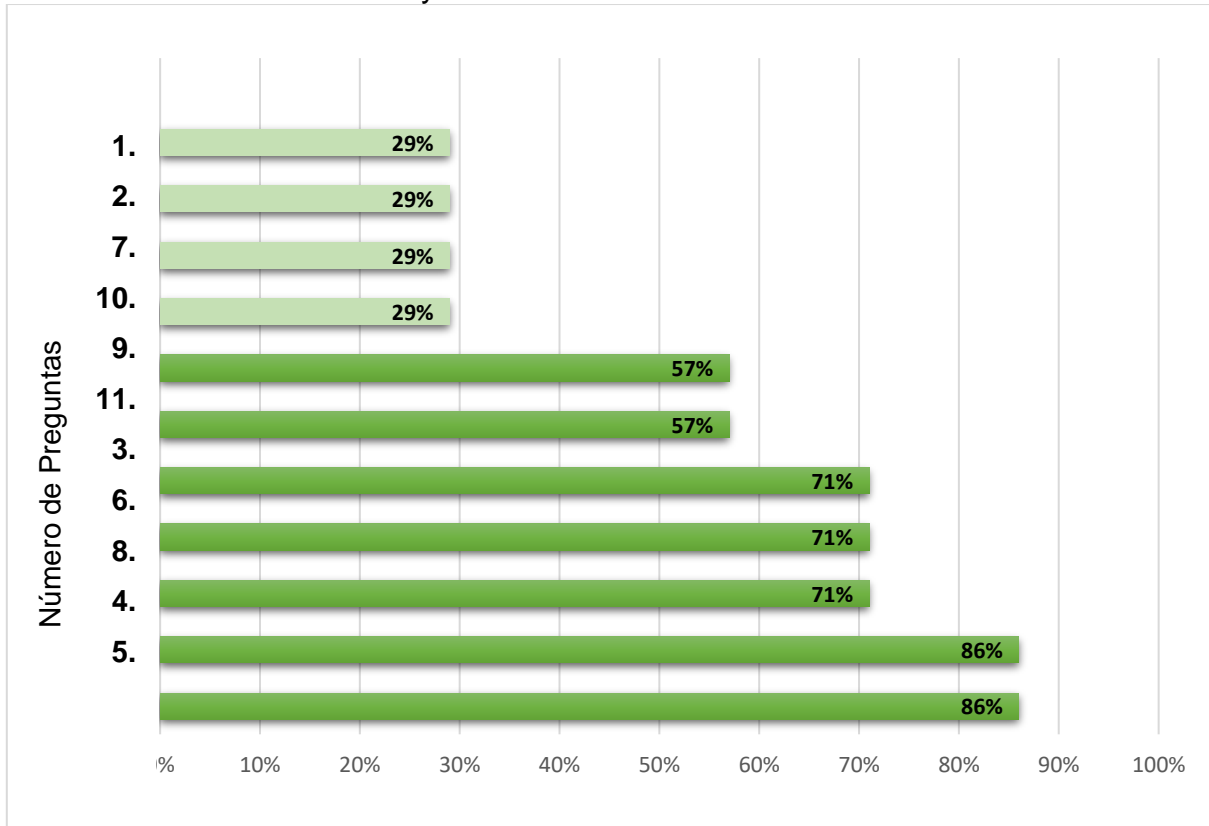
Preguntas	Totalmente de acuerdo y de acuerdo		En desacuerdo y en total desacuerdo		Total
	F	%	F	F	
1. Tengo conocimiento de los reglamentos y normativos de la evaluación docente del Programa Académico Preparatorio (PAP).	2	29%	5	71%	<b>163/100</b> %
2. Tengo conocimiento de las funciones de la comisión de evaluación del PAP	2	29%	5	71%	<b>163/100</b> %
3. La evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP) es un proceso que fortalece la enseñanza-aprendizaje.	5	71%	2	29%	<b>163/100</b> %
4. La evaluación docente del PAP permite identificar las necesidades de formación docente.	6	86%	1	14%	<b>163/100</b> %
5. La evaluación docente del PAP es un proceso sistemático.	6	86%	1	14%	<b>163/100</b> %
6. La evaluación docente del PAP es un proceso continuo.	5	71%	2	29%	<b>163/100</b> %
7. La evaluación docente del PAP es un proceso integrado.	2	29%	5	71%	<b>163/100</b> %
8. Los instrumentos de evaluación del desempeño del PAP muestran indicadores precisos para evaluar la función docente.	5	71%	2	29%	<b>163/100</b> %
9. La boleta de evaluación docente del PAP, que se le entrega al estudiante para evaluar al profesor es suficientemente clara.	4	57%	3	43%	<b>163/100</b> %
10. La boleta de la evaluación docente del PAP, refleja realmente el pensamiento de los estudiantes.	2	29%	5	71%	<b>163/100</b> %
11. La boleta de evaluación docente del PAP contiene todos los aspectos necesarios para hacer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.	4	57%	3	43%	<b>163/100</b> %

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

### 3.7. Identificación de fortalezas en el actual instrumento de evaluación referido por docentes.

Gráfica 9

Porcentaje de preguntas de evaluación con las que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo los docentes del PAP



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

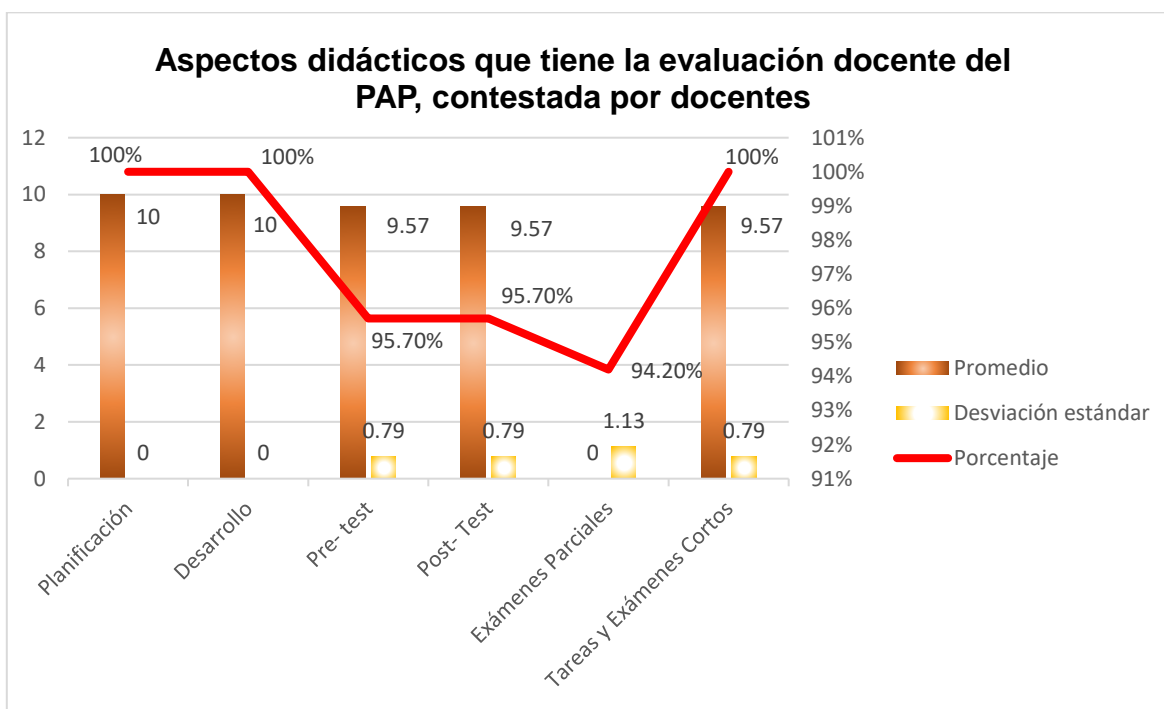
La gráfica de preguntas que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo de la evaluación docente que se les pasa a estudiantes refiere que 86% de docentes está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la evaluación docente permite identificar las necesidades de formación docente y así mismo es un proceso sistemático el que se hace, el 71% describe que la evaluación que se les hace es un proceso que fortalece la acción de la enseñanza-aprendizaje, esta evaluación muestra indicadores precisos para evaluar la función docente, ya que es un proceso continuo, el 57% refieren que la evaluación del PAP que se hace es suficientemente clara para que respondan sus alumnos y que contiene todos los aspectos necesarios para hacer mejoras en su proceso de enseñanza.

Tabla 12  
Aspectos Didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes.

Descripción	Frecuencia	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación estándar	Porcentaje
Planificación	7	--	10	10	0	100%
Desarrollo	7	--	10	10	0	100%
Pre- test	7	8	10	9.57	0.79	95.7%
Post- Test	7	8	10	9.57	0.79	95.7%
Exámenes Parciales	7	7	10	9.42	1.13	94.2%
Tareas y Exámenes Cortos	7	8	10	9.57	0.79	100%

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 10  
Aspectos didácticos que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

En la Tabla de aspectos didácticos el 100% de los docentes encuestados del PAP, muestran que en la rúbrica de evaluación docente, los estudiantes pueden calificarlos con todo los aspectos que contiene la evaluación sobre; planificación, desarrollo, tareas y exámenes cortos que se refieren a instrucciones claras y responsabilidad en

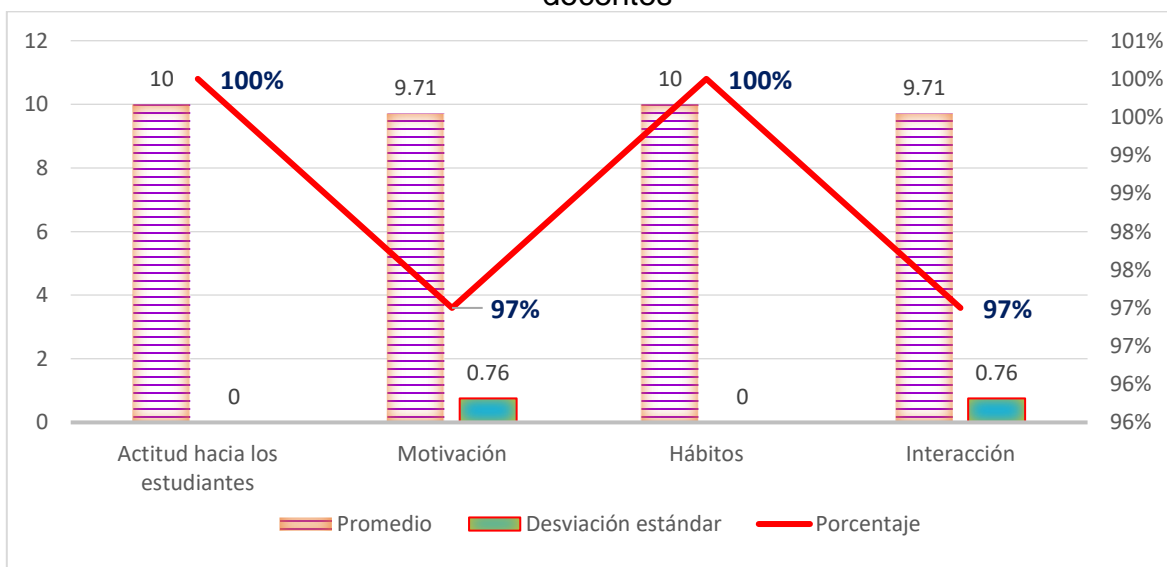
examen que les hacen sobre la temática que imparten, así mismo en la gráfica se evidencia que el 95.7% de docentes respondieron que la evaluación docente que se les hace, tiene instrucciones adecuadas sobre el Pre-Test y el Post- Test que se les hace, y por último la desviación estándar de 1.13 de las encuestas contestadas por los docentes, refiere que en la rúbrica de evaluación docente que se les hace, tiene claridad todo lo relacionado con exámenes parciales que ellos hacen en el aula. Esto quiere decir que la evaluación docente del Programa Académico Preparatorio si refleja las técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados por el profesor, así mismo orientan el aprendizaje que se desea dar en dicho programa.

Tabla 13  
Aspectos psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes

Descripción	Frecuencia	Mínimo	Máximo	Promedio	Desviación estándar	Porcentaje
Actitud hacia los estudiantes	7	--	10	10	0	100%
Motivación	7	--	10	9.71	0.76	97%
Hábitos	7	--	10	10	0	100%
Interacción	7	--	10	9.71	0.76	97%

Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

Gráfica 11  
Aspectos psicosociales que tiene la evaluación docente del PAP, contestada por docentes



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes del PAP

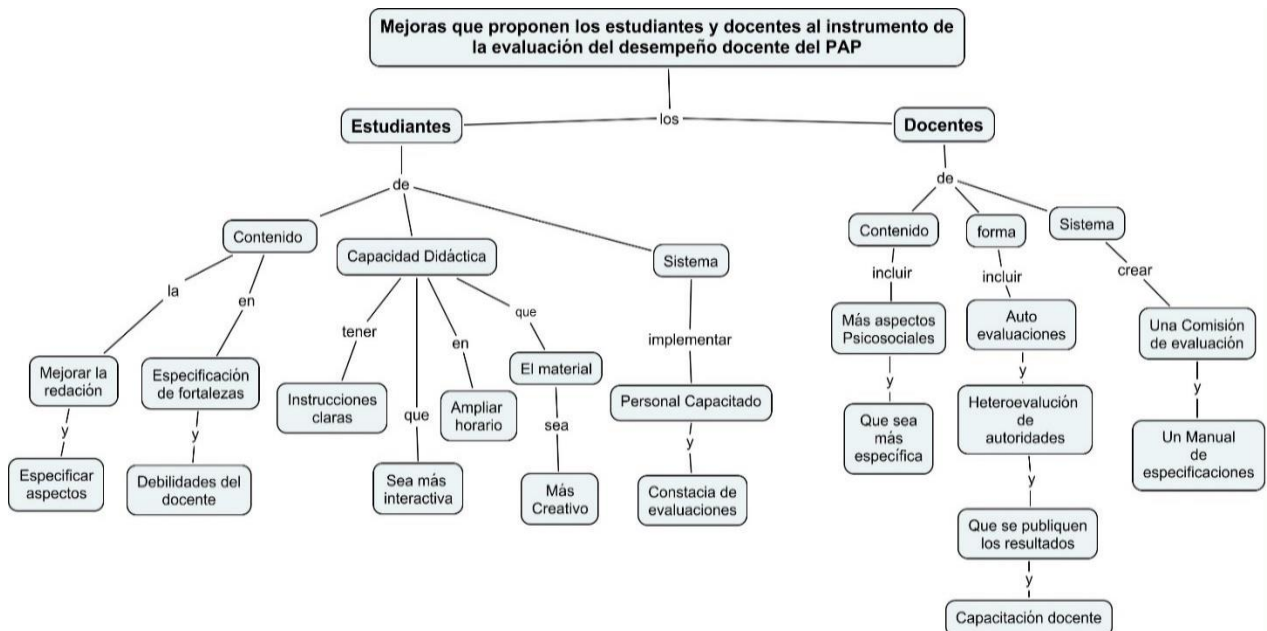
La tabla de aspectos psicosociales muestra que el 100% de los docentes encuestados están de acuerdo con los aspectos que aparece en la evaluación docente del PAP respecto hacia las actitudes que ellos muestran con sus estudiantes y hábitos que impulsan en clase, la gráfica que evalúa factores psicosociales un 97% están de acuerdo con los aspectos que se les califica con respecto la motivación e interacción que deben tener con los estudiantes en clase, la desviación estándar mínima teniendo como referencia que la evaluación docente que se les hace refleja las conductas que fomentan y favorecen las relaciones con el estudiante, para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula, así mismo que se pueda producir un clima psicológico adecuado. Y por último el 100% de los docentes describen que en el aspecto profesional que aparece en la evaluación docente que se les hace, refleja la propia disciplina y nivel de actualización que ellos manejan en sus planes y programa de trabajo, para mejorar la calidad educativa de dicho programa.

### **3.8. Mejoras que requiere el instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), con docentes y estudiantes de la jornada matutina.**

Según la pregunta número 13 de la encuesta aplicada a estudiantes y docentes, esta tiene la característica de ser una pregunta abierta, los docentes y estudiantes indicaron que es necesario realizar las siguientes mejoras al instrumento actual, las cuales se presentan en el siguiente esquema:

## Esquema 1

Mejoras que proponen los estudiantes y docentes al instrumento de evaluación del desempeño docente del PAP



Fuente: Datos Obtenidos con encuestas pasadas a estudiantes y docentes del PAP

El esquema de mejoras que proponen docentes y estudiantes son bastante afines en contenido de la evaluación docente del Programa Académico Preparatorio; ya que refieren que se debe mejorar la redacción de la rúbrica y debe de contener más especificaciones en contenido, y que una de los aspectos más débiles de la evaluación que se hace son los psicosociales ya que no refleja realmente lo que ellos esperan, así mismo los alumnos describen que la forma de evaluación en lo referente a instrucciones, estas deben ser más claras al momento en que se les explica a los alumnos acerca de la evaluación, y que sea más interactiva y no tan monótona, por consiguiente ampliar el horario que se les da, por ultimo refieren que la persona que pasa la evaluación sea capacitada y así sean más constantes las evaluaciones que se le hacen a los docentes .

Relacionado con lo anterior los docentes refieren que en las evaluaciones que se hacen debe existir una auto-evaluación y una heteroevaluación por parte de las autoridades que coordinan dicho programa y que se hagan públicos los resultados que ellos obtienen, y así crear un sistema de capacitación enfocado a la mejora del desempeño docente.

### **3.9. Discusión de Resultados**

Los hallazgos encontrados en la investigación indicaron que: no existe autoevaluación y heteroevaluación de jefe inmediato del Programa académico Preparatorio PAP, sin embargo Héctor Valdés refiere que para que un proceso de evaluación de desempeño docente sea sistemático debe tener la obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que el docente produce en los alumnos en relación con sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Por eso es de suma importancia resaltar la necesidad de diseñar estas rúbricas y así hacer mejoras en el aspecto psicosociales para tener una visión respecto las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, así como los equipos de trabajo y las organizaciones educativas en general sean más objetivas en base al requerimiento del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal (DEPPA).

Siguiendo este proceso se podrá cumplir con el Artículo 1 del reglamento de evaluación y promoción del personal académico de la Universidad de San Carlos refiere que: “la evaluación del personal académico es el proceso instituido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica”. (Galvez Barrios, 2015).

Con el fin de promover la excelencia en la educación superior, a través del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor, así medir y valorar la calidad del desempeño laboral del personal académico para enfrentar los cambios que la educación en general requiere.

## **Capítulo IV**

### **Conclusiones**

1. Se determinó que las mejoras de la evaluación docente del programa PAP consiste en la modificación de ítems, y el enriquecimiento del instrumento al agregar criterios de evaluación que la actual rúbrica no contempla. También el diseño de rúbricas que contribuirán a establecer un proceso de evaluación integral y objetivo; las cuales deben regirse por el Reglamento de la Carrera Universitaria, Parte Académica y el Reglamento del Personal Académico fuera de carrera y supervisados por el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico del Desempeño –DEPPA- quien es la entidad responsable del proceso de evaluación del desempeño laboral, para su formación y capacitación con el fin de contribuir a la excelencia académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
  
2. Las fortalezas que presenta el actual instrumento de evaluación del PAP son: claridad y coherencia en la redacción de los criterios de evaluación, también contiene los componentes necesarios que permiten la práctica de una evaluación integral. Sin embargo, los docentes manifiestan que el instrumento no permite la práctica de un proceso sistemático de evaluación, porque no se cuenta con rúbricas de heteroevaluación del jefe inmediato y de autoevaluación docente para que sea más confiable la nota obtenida. También indican que es necesario modificar la redacción de las instrucciones e incrementar criterios de evaluación en el aspecto psicosocial.
  
3. Las mejoras que deben realizarse al instrumento actual de evaluación de PAP son: establecer claridad en la redacción de instrucciones, fortalecer el aspecto psicosocial al agregar más criterios de evaluación, y diseñar rúbricas específicas para heteroevaluación del jefe inmediato y para la autoevaluación docente y así garantizar la validez del proceso de evaluación del desempeño docente.

## **Capítulo V**

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda al Programa Académico Preparatorio PAP, que se tome las mejoras de ítems y criterios de evaluación de desempeño docente en la rúbrica actual que no se contemplan y se elaboren los instrumentos en base al Reglamento de la Carrera Universitaria, Parte Académica y al Reglamento del Personal Académico fuera de carrera y ser asesorados y supervisados por el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, para que puedan orientar a los profesores universitarios, comisiones de evaluación docente y órganos de dirección, en lo relativo a los procesos de evaluación y promoción del personal académico, así establecer mecanismos y procedimientos de trabajo que permitan ejecutar las políticas y lineamientos de evaluación del personal académico en la Universidad de San Carlos de Guatemala en general.
2. Se recomienda al ente encargado de elaborar los instrumentos de evaluación del desempeño docente, crear una rúbrica de heteroevaluación de jefe inmediato y una autoevaluación docente, para que la evaluación del desempeño docente sea un proceso sistemático, así mismo modificar la redacción de las instrucciones e incrementar criterios de evaluación en el aspecto psicosocial.
3. Se recomienda la coordinación general del Programa Académico Preparatorio (PAP), revisar el instrumento actual para establecer claridad en la redacción de los ítems de instrucciones, fortalecer los aspectos psicosociales para que sea más específica, que se implementen la rúbrica de evaluación de jefe inmediato y de autoevaluación para que el proceso de evaluación de desempeño docente sea más objetivo.

## **Propuesta de mejoras del instrumento actual y diseño de rúbrica de evaluación del jefe inmediato y autoevaluación del Programa Académico Preparatorio (PAP).**

A continuación, se presenta la propuesta de evaluación que nace a partir de la investigación realizada en base al instrumento actual del Programa Académico Preparatorio (PAP), esta propuesta se inicia con cambios hechos a la rúbrica actual de evaluación que hace el estudiante al docente, ya que refieren los estudiantes del programa que se debe perfeccionar la redacción de la rúbrica, así mismo contener más especificaciones en contenido, y que una de los aspectos más débiles de la rúbrica de evaluación que se hace son los psicosociales porque no refleja realmente lo que ellos esperan, por último los alumnos describen que la forma de evaluación en lo referente a instrucciones deben ser más claras.

Según los docentes indicaron que es necesario que se implemente una rúbrica de heteroevaluación por parte del jefe inmediato y la autoevaluación de los profesores, pues actualmente estos mecanismos de evaluación no se practican, y esta ayudaría a reflejar la necesidad implementar un sistema objetivo de evaluación de desempeño docente. También beneficiaría al sector estudiantil y docente; esta necesidad se evidencia en el Esquema 1 del capítulo tres, en análisis de resultados de campo. La implementación de este tipo de evaluación contribuiría a elevar el nivel académico y establecer mecanismos y procedimientos de trabajo que permitan ejecutar las políticas y lineamientos de evaluación del personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La propuesta de mejoras a la rúbrica actual de evaluación, y también de las rúbricas de evaluación de jefe inmediato y autoevaluación, se elaboraron en base al modelo sistémico evaluativo presentado por la DEPPA, siendo esta dependencia, el ente administrativo del proceso de la evaluación docente del personal académico titular y no titular, así como la promoción docente, del personal académico titular de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Departamento de Evaluación y Promoción de Personal Académico, 2017)

Esta propuesta comprende las siguientes etapas; primero donde el estudiante evalúe al docente, segundo donde el jefe inmediato evalúe al docente y la autoevaluación de docente.

A continuación, se presenta los instrumentos:

**1. Rúbrica de evaluación que hace el estudiante con las mejoras efectuadas.**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM)  
Programa Académico Preparatorio -PAP-

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO EN EL  
CARGO DE DOCENCIA DIRECTA.**

Según evaluación **ESTUDIANTIL**

**Boleta 0**

LAS RESPUESTAS QUE USTED PROPORCIONE AL PRESENTE  
CUESTIONARIO SERÁN DE UTILIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DEL  
PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LOS PARTICIPANTES DEL  
PAP

**INSTRUCCIONES:**

2. La información que usted proporcione es confidencial, por lo que no deberá escribir su nombre en esta hoja.
3. Responda con objetividad, responsabilidad, sinceridad y madurez.
4. A continuación, encontrará una serie de ítems relacionados con el desempeño del Profesor Universitario, en el cargo de docente en los Aspectos: didáctico, Interpersonal y Profesional:

- A. Aprobado totalmente
- B. Aprobado parcialmente
- C. Desaprobado parcialmente
- D. Desaprobado totalmente

En el caso que usted no tenga evidencia de lo que evalúa alguno de los ítems, marque la casilla correspondiente a "E"

Marque en la hoja de respuestas, la opción que mejor refleja la opción que usted tiene sobre el desempeño del Profesor Universitario. Ejemplo, si su elección es: "Aprobado Parcialmente", marque así (A)  (C) (D) (E)

**NO HAGA NINGUNA MARCA EN EL PRESENTE CUESTIONARIO  
UTILICE LA HOJA DE RESPUESTAS**

**Aspecto Didáctico**

MARCO DE REFERENCIA:

"Conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos; empleados por el profesor en una secuencia integrada, para orientar el aprendizaje".

### ◆ **Planificación**

NORMA: La organización del aprendizaje debe estar plasmada en el programa.

1. Da a conocer el programa del curso al inicio de las actividades docentes.
2. El programa del curso muestra claridad en los contenidos, actividades a realizar y sistema de evaluación.
3. Realiza la programación de las actividades.

### ◆ **Desarrollo:**

NORMA: Los procedimientos utilizados por el profesor en el desarrollo del curso son funcionales para el aprendizaje.

4. Desarrolla su clase con secuencia lógica y de lo fácil a lo difícil.
5. Expone con claridad el contenido de la clase.
6. Estimula la participación y el diálogo en clase.
7. Exige a los estudiantes el cumplimiento de sus obligaciones.
8. Mantiene la disciplina y el orden necesario para el aprovechamiento de la clase.
9. Imparte los laboratorios según la programación docente.

### ◆ **Evaluación:**

NORMA: Los contenidos del programa y la actividad docente alcanzan resultados específicos.

#### **Evaluación de Pre- Test**

10. Realiza en tiempo oportuno según el programa un pre- test.
11. Explica la finalidad de pre- test.
12. Se ajusta el pre- test al contenido de la asignatura.

#### **Evaluación de Post- Test**

13. Realiza en tiempo oportuno según el programa un post- test
14. Explica la finalidad de post- test.
15. Se ajusta el post- test al contenido de la asignatura, hasta el momento en el cual se le pide al estudiante que lo resuelva.

#### **De los exámenes parciales**

16. Informa con antelación la realización de las pruebas parciales.
17. Indica con claridad y suficiente anticipación los aspectos a evaluar.
18. Entrega las pruebas parciales, calificadas, en el tiempo indicado.
19. Existe relación entre las pruebas parciales y el contenido de la asignatura.

### **De las tareas y exámenes cortos**

20. Evalúa permanentemente el trabajo de los alumnos, a través de tareas y exámenes cortos.
21. Devuelve los trabajos calificados oportunamente.
22. Informa periódicamente a los alumnos el nivel de su rendimiento académico.
23. Utiliza instrumentos y técnicas variadas para la evaluación de los alumnos.

### **Ahora pasa a un Aspecto diferente. Lea atentamente el Marco de Referencia.**

#### **Aspecto Psicosocial**

##### **MARCO DE REFERENCIA:**

Conjunto de conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, con el fin de que el proceso de enseñanza- aprendizaje se produzca en un clima psicológico adecuado.

##### **♦ Actitud hacia los estudiantes:**

NORMA: La manera como el profesor reacciona y actúa frente a los estudiantes, dentro y fuera del aula, es acorde a su rol como docente.

24. Comparte sus experiencias de aprendizaje con los estudiantes.
25. Facilita la discusión en clase.
26. Se dirige a los estudiantes con respeto y aceptación.
27. Atiende consultas fuera del período de clase, siempre y cuando se justifique.
28. Transmite entusiasmo por el curso.
29. Propicia metodología de participación.
30. Es receptivo ante las intervenciones del estudiante.
31. Es apropiada su presentación personal.
32. Corresponde su actitud con su rol docente.

##### **♦ Motivación**

NORMA: La manera como el profesor motiva y actúa frente a los estudiantes, dentro y fuera del aula, es acorde a su rol como docente.

33. Motiva a los estudiantes al inicio de cada clase.
34. Despierta el interés de los alumnos por la asignatura.
35. Estimula el trabajo productivo de los estudiantes.
36. Proporciona material de apoyo sugerente.

◆ **Hábitos**

NORMA: La responsabilidad y comunicación del profesor es acorde a su rol como docente dentro del aula.

- 37. Asiste puntualmente a impartir sus clases.
- 38. Termina la clase con puntualidad.
- 39. Asiste regularmente a impartir sus clases.
- 40. El lenguaje que utiliza dentro del aula es el adecuado.

◆ **Interacción:**

NORMA: El nivel de comunicación docente – estudiante es el adecuado para el logro de los objetivos de aprendizaje.

- 41. Es clara y audible su voz dentro del aula.
- 42. Se expresa con seguridad.
- 43. Se evidencia que profundiza en sus explicaciones.
- 44. Son precisas las instrucciones de los trabajos que deben hacerse.
- 45. Mantiene relación armoniosa con los alumnos.
- 46. Es cordial para interactuar con los alumnos.
- 47. Acepta ideas del estudiante.
- 48. Facilita la comunicación entre él y sus estudiantes, en cualquier momento.

**Ahora pasa a un Aspecto diferente. Lea atentamente el Marco de Referencia.**

**Aspecto Profesional**

MARCO DE REFERENCIA:

Se refiere al grado de conocimiento que el profesor posee sobre la materia, su responsabilidad y actualización.

◆ **Responsabilidad**

NORMA: La responsabilidad del profesor es acorde a su rol como docente.

- 49. Imparte sus clases, evidenciado que las preparara previamente.
- 50. Cumple con las actividades programadas
- 51. Se preocupa para que el tema dado en clase sea comprendido por los estudiantes.
- 52. Atiende a los estudiantes, a través de tutorías, luego del horario de clase.

◆ **Dominio de la materia**

NORMA: El dominio de la materia por parte del profesor satisface las expectativas del

- 53. Mantiene la atención de los alumnos.
- 54. Demuestra conocimientos, experiencia y dominio suficiente de los temas que desarrolla en clase.
- 55. Responde con propiedad a las preguntas que plantean los estudiantes.
- 56. Interrelaciona la teoría con la práctica, al transmitir sus conocimientos.
- 57. Realiza actividades extra-aula para ampliar o reforzar conocimientos.

◆ **Actualización**

NORMA: La actualización que el profesor demuestra tener satisface las expectativas del

- 58. Utiliza ejemplos adecuados para desarrollar temas en clase.
- 59. Evidencia actualización al exponer los contenidos del curso.
- 60. Motiva constantemente la actualización del estudiante.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**PROGRAMA ACADÉMICO PREPARATORIO (PAP)**  
**HOJA DE RESPUESTAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL**  
**PROFESOR UNIVERSITARIO EN EL CARGO DE DOCENCIA DIRECTA SEGÚN**  
**EVALUACIÓN ESTUDIANTIL**

**Boleta 0**

**Nombre del Completo del Profesor:**

\_\_\_\_\_

**Curso que Imparte:** \_\_\_\_\_

**Número de Personal:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

Pregunta	A	B	C	D	E
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					

Pregunta	A	B	C	D	E
31.					
32.					
33.					
34.					
35.					
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					
55.					
56.					
57.					
58.					
59.					
60.					

## 2. Rúbrica para evaluación del jefe inmediato (heteroevaluación).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media  
EFPEM

### Programa Académico Preparatorio PAP

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO EN EL  
CARGO DE DOCENCIA DIRECTA.

Según evaluación: **JEFE INMEDIATO**

Boleta 1

LAS RESPUESTAS QUE USTED PROPORCIONE AL PRESENTE  
CUESTIONARIO SERÁN DE UTILIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DE  
LA DOCENCIA DEL PAP

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de ítems relacionados con el desempeño del Profesor Universitario, en el cargo de docente en los Aspectos: didáctico, Interpersonal y Profesional:

- A. Aprobado totalmente
- B. Aprobado parcialmente
- C. Desaprobado parcialmente
- D. Desaprobado totalmente

En el caso que usted no tenga evidencia de lo que evalúa alguno de los ítems, marque la casilla correspondiente a "E"

Marque en la hoja de respuestas, la opción que mejor refleja la opción que usted tiene sobre el desempeño del Profesor Universitario. Ejemplo, si su elección es: "Aprobado Parcialmente", marque así (A)  (C) (D) (E)

**NO HAGA NINGUNA MARCA EN EL PRESENTE CUESTIONARIO  
UTILICE LA HOJA DE RESPUESTAS**

#### Aspecto Didáctico

MARCO DE REFERENCIA:

"Conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos; empleados por el profesor en una secuencia integrada, para orientar el aprendizaje".

### ◆ **Planificación**

NORMA: La organización del aprendizaje debe estar plasmada en el programa.

1. Da a conocer el programa del curso al inicio de las actividades docentes
2. El programa del curso muestra claridad en los contenidos, actividades a realizar y sistema de evaluación.
3. Realiza la programación de las actividades.

### ◆ **Desarrollo:**

NORMA: Los procedimientos utilizados por el profesor en el desarrollo del curso son funcionales para el aprendizaje.

1. Desarrolla su clase con secuencia lógica y de lo fácil a lo difícil.
2. Expone con claridad el contenido de la clase.
3. Estimula la participación y el diálogo en clase.
4. Exige a los estudiantes el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Mantiene la disciplina y el orden necesario para el aprovechamiento de la clase.
6. Imparte los laboratorios según la programación docente.

### ◆ **Evaluación:**

NORMA: Los contenidos del programa y la actividad docente alcanzan resultados específicos.

#### **Evaluación de Pre- Test**

7. Realiza en tiempo oportuno según el programa un pre- test.
8. Explica la finalidad de pre- test.
9. Se ajusta el pre- test al contenido de la asignatura.

#### **Evaluación de Post- Test**

10. Realiza en tiempo oportuno según el programa un post- test
11. Explica la finalidad de post- test.
12. Se ajusta el post- test al contenido de la asignatura, hasta el momento en el cual se le pide al estudiante que lo resuelva.

#### **De los exámenes parciales**

13. Informa con antelación la realización de las pruebas parciales.
14. Indica con claridad y suficiente anticipación los aspectos a evaluar.
15. Entrega las pruebas parciales calificadas en el tiempo indicado.

16. Existe relación entre las pruebas parciales y el contenido de la asignatura.

### **De las tareas y exámenes cortos**

17. Evalúa permanentemente el trabajo de los alumnos, a través de tareas y exámenes cortos.
18. Devuelve los trabajos, calificados, oportunamente.
19. Informa periódicamente a los alumnos el nivel de su rendimiento académico.
20. Utiliza instrumentos y técnicas variadas para la evaluación de los alumnos.

### **Ahora pasa a un Aspecto diferente. Lea atentamente el Marco de Referencia.**

#### **Aspecto Psicosocial**

MARCO DE REFERENCIA:

Conjunto de conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, con el fin de que el proceso de enseñanza- aprendizaje se produzca en un clima psicológico adecuado.

#### **♦ Actitud hacia los estudiantes:**

NORMA: La manera como el profesor reacciona y actúa frente a los estudiantes, dentro y fuera del aula, es acorde a su rol como docente.

21. Comparte sus experiencias de aprendizaje con los estudiantes.
22. Facilita la discusión en clase.
23. Se dirige a los estudiantes con respeto y aceptación.
24. Atiende consultas fuera del período de clase, siempre y cuando se justifique.
25. Transmite entusiasmo por el curso.
26. Propicia metodología de participación.
27. Es receptivo ante las intervenciones del estudiante.
28. Es apropiada su presentación personal.
29. Corresponde su actitud con su rol docente.

#### **♦ Motivación**

NORMA: La manera como el profesor motiva y actúa frente a los estudiantes, dentro y fuera del aula, es acorde a su rol como docente.

30. Motiva a los estudiantes al inicio de cada clase.
31. Despierta el interés de los alumnos por la asignatura.
32. Estimula el trabajo productivo de los estudiantes.
33. Proporciona material de apoyo sugerente.

◆ **Hábitos**

NORMA: La responsabilidad y comunicación del profesor es acorde a su rol como docente dentro del aula.

- 34. Asiste puntualmente a impartir sus clases.
- 35. Termina la clase con puntualidad.
- 36. Asiste regularmente a impartir sus clases.
- 37. El lenguaje que utiliza dentro del aula es el adecuado.

◆ **Interacción:**

NORMA: El nivel de comunicación docente – estudiante es el adecuado para el logro de los objetivos de aprendizaje.

- 38. Es clara y audible su voz dentro del aula.
- 39. Se expresa con seguridad.
- 40. Se evidencia que profundiza en sus explicaciones.
- 41. Son precisas las instrucciones de los trabajos que deben hacerse.
- 42. Mantiene relación armoniosa con los alumnos.
- 43. Es cordial para interactuar con los alumnos.
- 44. Acepta ideas del estudiante.
- 45. Facilita la comunicación entre él y sus estudiantes, en cualquier momento.

**Ahora pasa a un Aspecto diferente. Lea atentamente el Marco de Referencia.**

**Aspecto Profesional**

MARCO DE REFERENCIA:

Se refiere al grado de conocimiento que el profesor posee sobre la materia, su responsabilidad y actualización.

◆ **Responsabilidad**

NORMA: La responsabilidad del profesor es acorde a su rol como docente.

- 46. Imparte sus clases, evidenciado que las preparara previamente.
- 47. Cumple con las actividades programadas
- 48. Se preocupa para que el tema dado en clase sea comprendido por los estudiantes.

49. Atiende a los estudiantes, a través de tutorías, luego del horario de clase.

◆ **Dominio de la materia**

NORMA: El dominio de la materia por parte del profesor satisface las expectativas del

50. Mantiene la atención de los alumnos.

51. Demuestra conocimientos, experiencia y dominio suficiente de los temas que desarrolla en clase.

52. Responde con propiedad a las preguntas que plantean los estudiantes.

53. Interrelaciona la teoría con la práctica, al transmitir sus conocimientos

54. Interrelaciona la teoría con la práctica, al transmitir sus conocimientos.

◆ **Actualización**

NORMA: La actualización que el profesor demuestra tener satisface las expectativas del

55. Utiliza ejemplos adecuados para desarrollar temas en clase.

56. Evidencia actualización al exponer los contenidos del curso.

57. Motiva constantemente la actualización del estudiante.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**PROGRAMA ACADÉMICO PREPARATORIO (PAP)**  
**HOJA DE RESPUESTAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL**  
**PROFESOR UNIVERSITARIO EN EL CARGO DE DOCENCIA DIRECTA SEGÚN**  
**EVALUACIÓN DEL JEFE INMEDIATO**

**Boleta 1**

**Nombre Completo del Profesor:**

\_\_\_\_\_

**Asignatura que Imparte:** \_\_\_\_\_

**Número de Personal:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

Pregunta	A	B	C	D	E
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					

Pregunta	A	B	C	D	E
31.					
32.					
33.					
34.					
35.					
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					
55.					
56.					
57.					
58.					
59.					
60.					

### 3. Rúbrica de autoevaluación del docente.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM)  
**Programa Académico Preparatorio -PAP-**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO EN EL  
CARGO DE DOCENCIA DIRECTA.

Según **AUTOEVALUACIÓN**

Boleta 2

LAS RESPUESTAS QUE USTED PROPORCIONE AL PRESENTE  
CUESTIONARIO SERÁN DE UTILIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DEL  
PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LOS PARTICIPANTES

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de ítems relacionados con el desempeño del Profesor Universitario, en el cargo de docente en los Aspectos: didáctico, Interpersonal y Profesional:

- A. Aprobado totalmente
- B. Aprobado parcialmente
- C. Desaprobado parcialmente
- D. Desaprobado totalmente

En el caso que usted no tenga evidencia de lo que evalúa alguno de los ítems, marque la casilla correspondiente a "E"

Marque en la hoja de respuestas, la opción que mejor refleja la opción que usted tiene sobre el desempeño del Profesor Universitario. Ejemplo, si su elección es: "Aprobado Parcialmente", marque así (A)  (C)  (D)  (E)

**NO HAGA NINGUNA MARCA EN EL PRESENTE CUESTIONARIO**

**UTILICE LA HOJA DE RESPUESTAS**

#### Aspecto Didáctico

MARCO DE REFERENCIA:

"Conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos; empleados por el profesor en una secuencia integrada, para orientar el aprendizaje".

#### ◆ **Planificación**

NORMA: La organización del aprendizaje debe estar plasmada en el programa.

1. Doy a conocer el programa del curso al inicio de las actividades docentes
2. El programa del curso muestra claridad en los contenidos, actividades a realizar y sistema de evaluación.
3. Realizo la programación de las actividades.

#### ◆ **Desarrollo:**

NORMA: Los procedimientos utilizados por el profesor en el desarrollo del curso son funcionales para el aprendizaje.

4. Desarrollo su clase con secuencia lógica y de lo fácil a lo difícil.
5. Expongo con claridad el contenido de la clase.
6. Estimulo la participación y el diálogo en clase.
7. Exijo a los estudiantes el cumplimiento de sus obligaciones.
8. Mantengo la disciplina y el orden necesario para el aprovechamiento de la clase.
9. Imparto los laboratorios según la programación docente.

#### ◆ **Evaluación:**

NORMA: Los contenidos del programa y la actividad docente alcanzan resultados específicos.

#### **Evaluación de Pre- Test**

10. Realizo en tiempo oportuno según el programa un pre- test.
11. Explico la finalidad de pre- test.
12. Ajusto el pre- test al contenido de la asignatura.

#### **Evaluación de Post- Test**

13. Realizo en tiempo oportuno según el programa un post- test
14. Explico la finalidad de post- test.
15. Ajusto el post- test al contenido de la asignatura, hasta el momento en el cual se le pide al estudiante que lo resuelva.

#### **De los exámenes parciales**

16. Informo con antelación la realización de las pruebas parciales.
17. Indico con claridad y suficiente anticipación los aspectos a evaluar.
18. Entrego las pruebas parciales, calificadas, en el tiempo indicado.
19. hago relación entre las pruebas parciales y el contenido de la asignatura.

### **De las tareas y exámenes cortos**

20. Evalúo permanentemente el trabajo de los alumnos, a través de tareas y exámenes cortos.
21. Devuelvo los trabajos calificados oportunamente.
22. Informo periódicamente a los alumnos el nivel de su rendimiento académico.
23. Utilizo instrumentos y técnicas variadas para la evaluación de los alumnos.

### **Ahora pasa a un Aspecto diferente. Lea atentamente el Marco de Referencia.**

#### **Aspecto Psicosocial**

##### **MARCO DE REFERENCIA:**

Conjunto de conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, con el fin de que el proceso de enseñanza- aprendizaje se produzca en un clima psicológico adecuado.

##### **♦ Actitud hacia los estudiantes:**

NORMA: La manera como el profesor reacciona y actúa frente a los estudiantes, dentro y fuera del aula, es acorde a su rol como docente.

24. Comparto sus experiencias de aprendizaje con los estudiantes.
25. Facilito la discusión en clase.
26. Me dirijo a los estudiantes con respeto y aceptación.
27. Atiendo consultas fuera del período de clase, siempre y cuando se justifique.
28. Transmito entusiasmo por el curso.
29. Propicio metodología de participación.
30. Soy receptivo ante las intervenciones del estudiante.
31. Es apropiada mi presentación personal.
32. Corresponde mi actitud con mi rol docente.

##### **♦ Motivación**

NORMA: La manera como el profesor motiva y actúa frente a los estudiantes, dentro y fuera del aula, es acorde a su rol como docente.

33. Motivo a los estudiantes al inicio de cada clase.
34. Despierto el interés de los alumnos por la asignatura.
35. Estimulo el trabajo productivo de los estudiantes.
36. Proporciono material de apoyo sugerente.

◆ **Hábitos**

NORMA: La responsabilidad y comunicación del profesor es acorde a su rol como docente dentro del aula.

- 37. Asisto puntualmente a impartir sus clases.
- 38. Termino la clase con puntualidad.
- 39. Asisto regularmente a impartir sus clases.
- 40. El lenguaje que utilizo dentro del aula es el adecuado.

◆ **Interacción:**

NORMA: El nivel de comunicación docente – estudiante es el adecuado para el logro de los objetivos de aprendizaje.

- 41. Es clara y audible mi voz dentro del aula.
- 42. Me expreso con seguridad.
- 43. Profundizo en mis explicaciones.
- 44. Son precisas las instrucciones de los trabajos que deben hacerse.
- 45. Mantengo relación armoniosa con los alumnos.
- 46. Soy cordial para interactuar con los alumnos.
- 47. Acepto ideas del estudiante.
- 48. Facilito la comunicación entre él y sus estudiantes, en cualquier momento.

**Ahora pasa a un Aspecto diferente. Lea atentamente el Marco de Referencia.**

**Aspecto Profesional**

MARCO DE REFERENCIA:

Se refiere al grado de conocimiento que el profesor posee sobre la materia, su responsabilidad y actualización.

◆ **Responsabilidad**

NORMA: La responsabilidad del profesor es acorde a su rol como docente.

- 49. Evidencio orden y preparación en sus clases.
- 50. Cumpló con las actividades programadas
- 51. Me preocupo para que el tema dado en clase sea comprendido por los estudiantes.
- 52. Atiendo a los estudiantes, a través de tutorías, luego del horario de clase.

◆ **Dominio de la materia**

NORMA: El dominio de la materia por parte del profesor satisface las expectativas del

53. Mantengo la atención de los alumnos.

54. Demuestro conocimientos, experiencia y dominio suficiente de los temas que desarrolla en clase.

55. Respondo con propiedad a las preguntas que plantean los estudiantes.

56. Interrelaciono la teoría con la práctica, al transmitir sus conocimientos

57. Interrelaciono la teoría con la práctica, al transmitir sus conocimientos.

◆ **Actualización**

NORMA: La actualización que el profesor demuestra tener satisface las expectativas del

58. Utilizo ejemplos adecuados para desarrollar temas en clase.

59. Evidencio actualización al exponer los contenidos del curso.

60. Motivo constantemente la actualización del estudiante.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**PROGRAMA ACADÉMICO PREPARATORIO (PAP)**  
**HOJA DE RESPUESTAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL**  
**PROFESOR UNIVERSITARIO EN EL CARGO DE DOCENCIA DIRECTA SEGÚN**  
**AUTOEVALUACIÓN**

**Boleta 2**

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

Asignatura que Imparte: \_\_\_\_\_

Número de Personal: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Pregunta	A	B	C	D	E
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					

Pregunta	A	B	C	D	E
31.					
32.					
33.					
34.					
35.					
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					
55.					
56.					
57.					
58.					
59.					
60.					

## Referencias

- Aiken, L. (1996). *Evaluación de desempeño*. México: Mc Graw Hill.
- Álvarez Rojo, V., García J, E. & Gil Flores, J. (1999). La calidad de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor valorados por los alumnos. *Revista Educación*, 319.
- Álvarez, M. (30 de Junio de 2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Revista Electrónica Educare*, 101-105.
- Angutia Cesar, R. L. (2011). *Investigación de encuesta*.
- Aquino Zúñiga Silvia Patricia, Izquierdo Bélgibes Jesús Y Echalaz Álvarez Liliana . (30 de Enero de 2013). Evaluación de la práctica educativa: Revisión de sus bases conceptuales. *Actualidades investigativas en la educación*, 1-21.
- Aravena, F. (2013). Desarrollando el modelo colaborativo en la formación docente inicial: la autopercepción del desempeño profesional del practicante en acción. *Scielo*, 39(1). Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052013000100002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052013000100002)
- Avila, M. C. (Mayo de 2007). "Una propuesta para la evaluación del profesorado Universitario". 50-52. Barcelona, Barcelona.
- Ayerbe, P. (1999). *El Curriculum en la Enseñanza Superior*. Guatemala.
- Beltrán, Marisol de Diego Correa Y Mario Rueda. (30 de Diciembre de 2012). Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación. *La evaluación docente en educación superior: uso de instrumentos de autoevaluación, planeación y evaluación de pares*. Obtenido de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys3.2.2012.04>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: McGraw – Hill.
- Bruns, B. & Luque, J. (2014). Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Washington, DC: Grupo del Banco Mundial. Obtenido de [https://www.observatoriodopne.org.br/\\_uploads/\\_posts/48.pdf](https://www.observatoriodopne.org.br/_uploads/_posts/48.pdf)
- Cárdenas, P. A , Soto, B. A, Dobbs,D. E & Bobadilla, G. (2012). El saber pedagógico: componentes para una reconceptualización. *Revista Científica de la Universidad de Sabana*, 479-496. Obtenido de <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1962/2957>

- Casa Anguita J, R. L. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Science Direct "ELSEVIER"*, 1-12.
- Castillo Ventura, M. (2015). *Desarrollo Historico del Programa Académico Preparatorio*. Guatemala.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed.). México: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Cohen, R. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las pruebas y medición*. México: Mc Graw Hill.
- Contreras, G. (2008). La evaluación de la docencia y su diagnóstico. *REENCUENTRO*, 21-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/340/34005303.pdf>
- Cox & Griffiths . (s.f.). *SISTEMATIZACIÓN DEL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DEL*.
- CRESAL. (1998). Calidad y Evaluación de la Educación Superior. *Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. CRESAL/UNESCO.
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo* (Décima ed.). México: McGraw – Hill.
- DE Chaparro, G. J., Romero F., L. J., Rincón C., E., & Jaime. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 169-172.
- Departamento de Evaluación y Promoción de Personal Académico, D. (2017). *Desarrollado por Centro Didáctico, División de Desarrollo Académico - DDA*. Obtenido de <https://diged.usac.edu.gt/dda/deppa/>
- Dessler, G. & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos. (Enfoque latinoamericano)*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- DRUCKER, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del siglo XXI*. Bogota: Norma.
- EFPEM, U. (2001). *Catálogo EFPEM: Bosquejo Histórico y Curricular*. Obtenido de <https://www.usac.edu.gt/catalogo/efpem.pdf>

- EFPEM, U. (2015). *www.efpemusac.org*. Obtenido de <https://www.efpemusac.org/quienes-somos>
- Elola, Nydia y Toranzos, Lilia. (2000). *Evaluación educativa: una aproximación conceptual*. Barcelona.
- Escudero, E. (1997). Enfoques, modelos y estrategias de evaluación de centros educativos. *RELIEVE*, 3(1). Obtenido de <https://ojs.uv.es/index.php/RELIEVE/article/view/6333/6093>
- España, O. (2006). Perspectivas Generales en relación al estudiantado del PAP. (M. Castillo, Entrevistador)
- Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica -ECUPA-. (enero de 2000). Guatemala.
- Foronda Torrico, José María; Foronda Zubieta Y Claudia Lorena. (Junio de 2007). la evaluación en el proceso de aprendizaje perspectivas. *Perspectivas*, 15-30.
- Francis Salazar, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación*, 31-49. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44030103.pdf>
- Galvez Barrios, C. (2015). *Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala: Universitaria .
- Garcías, F. M. (1993). La encuesta. En: GarciaM, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos. 141-170.
- Gary y Dessler . (1999). *Administración de Personal*. México, D.F.: Prentice Hall.
- González Orellana, C. (2001). *El Proceso Enseñanza-Aprendizaje en la Enseñanza Superior*. Guatemala: Universitaria.
- Guatemala, U. d. (s.f.). *Ley Organica*.
- Guatemala, U. d. (s.f.). *Ley Organica*.
- Hernandez, S. R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: The McGraw-Hil.
- Ileana Castillo Cedeño, Rocío Castillo Cedeño, Luz Emilia Flores Davis, Rafael Esteban Jiménez Corrales, Jorge León Sánchez. (2013). Una mirada a la evaluación de los aprendizajes en la División de Educación Básica del Centro de Investigación y Docencia en Educación desde el Modelo pedagógico de la Universidad Nacional, Costa Rica. *Scielo*.
- Jesús, M. J., González-Such. J., Y Sánchez-Delgado, P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana*

de *Evaluación Educativa.*, 185-195. Obtenido de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/3124/3322>

Jornet, J.M., Perales, M.J. & Sánchez-Delgado, P. (5 de abril de 2011). El Valor Social de la educación: entre la Subjetividad y la Objetividad. Consideraciones teórico prácticas-metodológicas para su evaluación. *Revista Iberoamericana de la evaluación educativa*, 4(1), 51-77. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol4-num1/art3.pdf>

Katz, R. (1974). Habilidades para una administración efectiva. *Harvard business Review*.

Leal Guerra, M. (2007). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS. *URBE*, 4(2), 141-143. Obtenido de [https://www.academia.edu/26375949/INTELIGENCIA\\_EMOCIONAL\\_Y\\_DESEMPE%C3%91O\\_LABORAL\\_EN\\_LAS\\_INSTITUCIONES\\_DE\\_EDUCACI%C3%93N\\_SUPERIOR\\_P%C3%9ABLICAS\\_Emotional\\_intelligence\\_and\\_Labour\\_Performance\\_at\\_the\\_Directive\\_Level\\_in\\_the\\_Public\\_superior\\_institutions](https://www.academia.edu/26375949/INTELIGENCIA_EMOCIONAL_Y_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_EN_LAS_INSTITUCIONES_DE_EDUCACI%C3%93N_SUPERIOR_P%C3%9ABLICAS_Emotional_intelligence_and_Labour_Performance_at_the_Directive_Level_in_the_Public_superior_institutions)

Leal Monterroso, L. A. (6 de Junio de 2006). Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Lemus, L. A. (1993). *Evaluación del Rendimiento Escolar*. Argentina: Kapelusz S.A.

López Mayorga, L. (Noviembre de 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.

Mario, Arbesú G. María Isabel Y Rueda B. (2003). La evaluación de la docencia desde la perspectiva del propio docente. *Reencuentro*, 56-64.

Martínez, B. J., Castillo, C. L., & Granda, E. V. (2017). EmásF, Revista Digital de Educación Física. Año 8, Num. 48 (septiembre-octubre de 2017) <http://emasf.webcindario.com> 83 FORMACIÓN INICIAL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL. *Revista Digital de Educación Física*, 83-93. Obtenido de [https://emasf.webcindario.com/Formacion\\_inicial\\_del\\_docente\\_de\\_EF\\_y\\_su\\_desempen~o\\_profesional.pdf](https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf)

Maussa Díaz, E. J. (Diciembre de 2014). Características, Principio y fines de la evaluación del desempeño docente. *Praxis*, 10, 13.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Magisterio.

Mora Vargas, A. I. (2004). LA EVALUACIÓN EDUCATIVA: CONCEPTO, PERÍODOS Y MODELOS. *Revista Electrónica "Actualidades investigativas en la educación"*.

- Morales, M. L. (2007). *Sistema de Evaluación del desempeño docente de la Escuela de Estudio de Postgrado de la Facultad de Ciencia Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala.
- Myrian E. Fuentes Medina Y Jesús, R. H. (2,3,4,5 de Junio de 1999). Evaluación docente: Hacia un fundamento de la autoevaluación. *IX Congreso de formación del profesorado*. Salamanca, Santiago de Chile.
- Olivos, T. M. (2106). *Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje*. México: Casa Abierta al tiempo UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA.
- OMS, (. M. (1984). *Informe nforme del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo*. Ginebra.
- Ortega, M. (2010). Competencias emergentes del docente ante las demandas del espacio europeo de educación superior. *Revista Española de Educación Comparada* 16, 305-327.
- Ortiz, E. (2004). *Estrategias educativas y didácticas en la Educación Superior*. Pedagogía Universitaria.
- Paz, E. A. (2000). Revista de Investigación Educativa. *Revista de Investigación educativa*.
- Plan Estratégico USAC-2022. (2003). Guatemala: USAC.
- Quirós Rodríguez, T. & Jiménez Fallas, K. (2000). El Perfil del docente para la Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.f.).
- Reglamento del Sistema de Ubicación y Nivelación de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (19 de noviembre de 2008). *Consejo Superior Universitario*. Guatemala.
- Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Roobbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Décima ed.). México: Pretince Hall.
- Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación*, 1-16.
- Rueda, M. (2012). El Contexto Institucional, Clave en el Desarrollo de la Docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*,, 309-317. Obtenido de [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1\\_e/art23.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art23.pdf)

- Salvat. (2001). *Diccionario Enciclopédico*. Barcelona: Salvat Editores.
- Simóns y Santos M. (2005). *Evaluación Educativa 2*. España: Madrid.
- Solís, A. (2006). *Evaluación del desempeño*. Consulta en línea.
- Stoner, J., Freeman R. y Gilbert, D. (2003). *Administración* (Sexta ed.). México: Pearson Educacion.
- Tamayo, M. (2004). *Investigación Científica* (Cuarta ed.). México: Limusa Noriega Editores.
- UNESCO. (2004). Educación para todos. *El Imperativo de la Calidad. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Francia, París.
- UNESCO. (2004). Edu París, F. (2004). Educación para todos. E. *El Imperativo de la Calidad. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Pari, Paris.
- Universidad de San Carlos de Guatemala, C. G. (Febrero de 2015). *PLAN USAC - 2022-*. Obtenido de [plani.usac.edu.gt](http://plani.usac.edu.gt): <http://plani.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2018/05/peusac-completo.pdf>
- Universidad de San Carlos de Guatemala, D. d. (2018). *Misión, Visión y Valores*. Obtenido de [usac.edu.gt](https://usac.edu.gt): <https://usac.edu.gt/misionvision.php>
- Vaillant, D. (2008). ALGUNOS MARCOS REFERENCIALES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN AMÉRICA LATINA. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8-21. Obtenido de <file:///C:/Users/anapa/AppData/Local/Temp/4663-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9977-1-10-20160622.pdf>
- Valdés, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en cuba*. Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de la República de Cuba.
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y la evaluación. La Habana, Cuba: Pueblo y educación. Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/read/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>
- Wether, William. & Davis, Henry. (2000). *dministración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Zenteno, M. (2009). La actitud del docente frente al cambio. Retos a los que se enfrenta.

## Apéndices

### Encuesta dirigida a estudiantes

La presente encuesta tiene la finalidad de analizar y proponer mejoras al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para identificar las fortalezas y debilidades que tienen los instrumentos actuales de evaluación docente de dicho programa y así proponer las mejoras que requiera el proceso de evaluación. Esta información es estrictamente confidencial, no se pide identificación de quien responde.

Sexo: Masculino ( )                  Femenino ( )	Cuantos años tiene:
Étnicamente ¿Cómo se Considera? Ladino ( )                  Maya ( ) Garífuna ( )                  Xinca ( ) Otro:	¿Cuál es su idioma materno?
Estado Civil: Casado ( )                  Soltero ( ) Unido ( )                  Separado ( ) Otro:	¿Qué título obtuvo en diversificado?

**Instrucciones:** a continuación, se presenta una serie de ítems, marque con una X la casilla que más se adecue a su respuesta, sea lo más honesto posible.

Ítems	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. La evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP) es un proceso que fortalece la enseñanza-aprendizaje.				
2. La evaluación docente del PAP permite identificar las necesidades de formación docente.				
3. La evaluación docente del PAP es un proceso sistemático.				

<b>Ítems</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
4. La evaluación docente del PAP es un proceso continuo.				
5. La evaluación docente del PAP es un proceso integrado.				
6. Los instrumentos de evaluación del desempeño del PAP muestran indicadores precisos para evaluar la función docente.				
7. Los instrumentos de evaluación docente le permiten al personal académico del PAP identificar con mayor claridad las FORTALEZAS del desempeño docente en el aula.				
8. Los instrumentos de evaluación docente le permiten al personal académico del PAP, identificar con mayor claridad las DEBILIDADES del desempeño docente en el aula.				
9. La boleta de evaluación docente del PAP, que se le proporciona para evaluar al profesor es suficientemente clara.				
10. La boleta de la evaluación docente del PAP, refleja realmente el pensamiento de los estudiantes.				
11. La boleta de evaluación docente del PAP contiene todos los				

Ítems	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
aspectos necesarios para hacer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
<p>12. Cuando usted ha evaluado al docente, la aplicación del instrumento de evaluación la ha realizado:</p> <p>Un miembro de la comisión Personal administrativo del PAP. ( )</p> <p>Estudiantes. ( )</p> <p>El docente que es objeto de evaluación ( )</p> <p>Personal docente de la facultad. ( )</p> <p>No sabe o no se identificó. ( )</p> <p>Otro:</p>				
<p>13. ¿Qué mejoras propone para el instrumento de evaluación docente del programa académico (PAP)?</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p>				

Valore de 1 a 10 qué tan importante es evaluar estos aspectos del desempeño de sus docentes en el PAP, en donde 1 significa nada importante y 10 significa muy importante.

Aspectos	Nada importante									Muy importante
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>DIDÁCTICO:</b> “Conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados por el profesor, en una secuencia integrada para orientar el aprendizaje”.										
1. Planificación: programa del curso y programación de actividades										
2. Desarrollo: secuencia, claridad, estimulación a la participación, exigencia, mantenimiento de la disciplina.										

Aspectos	Nada Impor- tante	2	3	4	5	6	7	8	9	Muy impor- tante
	1									10
3. Del pre-test: realización, explicación y ajuste del pre-test al contenido del curso.										
4. Del post-test: realización, explicación y adecuación al contenido de la asignatura.										
5. De los exámenes parciales: informa con anticipación los aspectos a evaluar, uso adecuado de técnicas.										
6. De las tareas y exámenes cortos: evaluación permanente del trabajo del estudiante, calificación y devolución.										
<b>PSICOSOCIAL:</b> “Conjunto de conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, con el fin que el proceso de enseñanza aprendizaje que se produzca en un clima psicológico adecuado”										
1. Actitud hacia los estudiantes: respeto, posibilita y aclara dudas.										
2. Motivación: motiva y estimula la investigación fuera del aula con temas vistos en clase.										
3. Hábitos: respeta el horario establecido y maneja un lenguaje adecuado										
4. Interacción: accesibilidad y cordialidad hacia sus estudiantes										
<b>PROFESIONAL:</b> “Grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte”										
1. Responsabilidad: aprovechamiento del tiempo establecido para el curso y accesibilidad fuera de horario de clase.										
2. Dominio de la materia: conocimiento y dominio del curso, responde con propiedad a las dudas que se le presentan.										
3. Actualización: evidencia conocimiento de las actualizaciones de su materia.										

### Encuesta dirigida a docentes

La presente encuesta tiene la finalidad de analizar y proponer mejoras al instrumento de evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP), de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para identificar las fortalezas y debilidades que tienen los instrumentos actuales de evaluación docente de dicho programa y así proponer las mejoras que requiera el instrumento de evaluación. Esta información es estrictamente confidencial, no se pide identificación de quien responde.

Sexo: Masculino ( )                  Femenino ( )	Cuantos años tiene:
Étnicamente ¿Cómo se Considera? Ladino ( )                  Maya ( ) Garífuna ( )                  Xinca ( ) Otro:	¿Cuál es su idioma materno?
Estado Civil: Casado ( )                  Soltero ( ) Unido ( )                  Separado ( ) Otro:	¿Cuál es el nivel de estudios alcanzados? Licenciatura Especialización Maestría Doctorado

**Instrucciones:** a continuación, se presenta una serie de ítems, marque con una X la casilla que más se adecue a su respuesta, sea lo más honesto posible.

Ítems	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Tengo conocimiento de los reglamentos y normativos de la evaluación docente del Programa Académico Preparatorio (PAP).				
2. Tengo conocimiento de las funciones de la comisión de evaluación del PAP				
3. La evaluación docente del programa académico preparatorio (PAP) es un proceso que fortalece la enseñanza-aprendizaje.				
4. La evaluación docente del PAP permite identificar las				

Ítems	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
necesidades de formación docente.				
5. La evaluación docente del PAP es un proceso sistemático.				
6. La evaluación docente del PAP es un proceso continuo.				
7. La evaluación docente del PAP es un proceso integrado.				
8. Los instrumentos de evaluación del desempeño del PAP muestran indicadores precisos para evaluar la función docente.				
9. La boleta de evaluación docente del PAP, que se le entrega al estudiante para evaluar al profesor es suficientemente clara.				
10. La boleta de la evaluación docente del PAP, refleja realmente el pensamiento de los estudiantes.				
11. La boleta de evaluación docente del PAP contiene todos los aspectos necesarios para hacer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
<p>12. Cuando usted ha sido evaluado, la aplicación del instrumento de evaluación la ha realizado:</p> <p>Un miembro de la comisión del personal administrativo del PAP. ( )</p> <p>Estudiantes. ( )</p> <p>El docente que es objeto de evaluación ( )</p> <p>Personal docente del programa. ( )</p> <p>No sabe o no se identificó. ( )</p> <p>Otro: ( )</p>				

13. ¿Qué mejoras propone para el instrumento de evaluación docente del programa académico (PAP)?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

Valore de 1 a 10 qué tan importante es evaluar estos aspectos del desempeño de sus docentes en el PAP, en donde 1 significa nada importante y 10 significa muy importante.

Aspectos	Nada Import ante									Muy impor- tante
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>DIDÁCTICO:</b> “Conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados por el profesor, en una secuencia integrada para orientar el aprendizaje”.										
1. Planificación: programa del curso y programación de actividades										
2. Desarrollo: secuencia, claridad, estimulación a la participación, exigencia, mantenimiento de la disciplina.										
3. Del pre-test: realización, explicación y ajuste del pre-test al contenido del curso.										
4. Del post-test: realización, explicación y adecuación al contenido de la asignatura.										
5. De los exámenes parciales: informa con anticipación los aspectos a evaluar, uso adecuado de técnicas.										
6. De las tareas y exámenes cortos: evaluación permanente del trabajo del estudiante, calificación y devolución.										
<b>PSICOSOCIAL:</b> “Conjunto de conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, con el fin que el proceso de enseñanza aprendizaje que se produzca en un clima psicológico adecuado”										

	Nada Importante									Muy importante
Aspectos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Actitud hacia los estudiantes: respeto, posibilita y aclara dudas.										
2. Motivación: motiva y estimula la investigación fuera del aula con temas vistos en clase.										
3. Hábitos: respeta el horario establecido y maneja un lenguaje adecuado										
4. Interacción: accesibilidad y cordialidad hacia sus estudiantes										
<b>PROFESIONAL:</b> “Grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte”										
1. Responsabilidad: aprovechamiento del tiempo establecido para el curso y accesibilidad fuera de horario de clase.										
2. Dominio de la materia: conocimiento y dominio del curso, responde con propiedad a las dudas que se le presentan.										
3. Actualización: evidencia conocimiento de las actualizaciones de su materia.										

## Rúbrica actual de evaluación del desempeño docente del Programa Académico Preparatorio PAP



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media  
EFPEM  
Programa Académico Preparatorio PAP

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO EN EL CARGO DE DOCENCIA DIRECTA.

Según evaluación ESTUDIANTIL

Boleta 0

LAS RESPUESTAS QUE USTED PROPORCIONE AL PRESENTE CUESTIONARIO SERÁN DE UTILIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LOS PARTICIPANTES DEL PAP

#### INSTRUCCIONES:

- La información que usted proporcione es confidencial, por lo que no deberá escribir su nombre en esta hoja.
  - Responda con objetividad, responsabilidad, sinceridad y madurez.
  - Emita su opinión marcando con una x el espacio de su elección
  - A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con el desempeño del Catedrático Universitario, en los aspectos Didácticos, Psicosocial y Profesional. Cada uno presenta cuatro opciones de respuesta.
- A. Aprobado totalmente  
B. Aprobado parcialmente  
C. Desaprobado parcialmente  
D. Desaprobado totalmente.

En el caso que usted no tenga evidencia de lo que evalúa en alguna de las preguntas, marque la casilla correspondiente a "E", **No deje casillas sin responder.**

#### ¡PRINCIPIEMOS!

Nombre del Catedrático (a)

\_\_\_\_\_

Asignatura que imparte: \_\_\_\_\_

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

## I. ASPECTO DIDÁCTICO

Marco de referencia: "Conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos, empleados por el profesor, en una secuencia integrada para orientar el aprendizaje".

- **Planificación:**

		A	B	C	D	E
1	Entregó programa del curso al inicio de las actividades docentes.					
2	El programa del curso muestra claridad en los contenidos, actividades a realizar y sistema de evaluación.					
3	Realiza la programación de las actividades.					

- **Desarrollo:**

		A	B	C	D	E
4	Desarrolla su clase con secuencia lógica y de lo fácil a lo difícil.					
5	Expone con claridad el contenido de la clase.					
6	Estimula la participación y el diálogo en clase.					
7	Exige a los estudiantes el cumplimiento de sus obligaciones.					
8	Mantiene la disciplina y el orden necesario para el aprovechamiento de la clase.					
9	Imparte los laboratorios según la programación docente.					

- **Evaluación: Del pre-test**

<b>Del pre-test</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
10	Realiza, al inicio del programa, un pre-test.					
11	Le explicó la finalidad del pre-test.					
12	Se ajusta el pre-test al contenido de la asignatura.					
<b>Del post-test</b>						
13	Realiza, en tiempo oportuno, un post-test.					
14	Le explicó la finalidad del pos-test.					
15	Se ajusta el post-test al contenido de la asignatura, hasta el momento en el cual se le pide al estudiante que lo resuelva.					
<b>De los exámenes parciales</b>						
16	Informa con antelación la realización de las pruebas parciales.					
17	Indica con claridad y suficiente anticipación los aspectos a evaluar.					
18	Entrega las pruebas parciales, calificadas, en el tiempo indicado.					
19	Se ajustan las pruebas parciales al contenido de la asignatura.					

<b>De las tareas y exámenes cortos</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
20	Evalúa permanentemente el trabajo de los alumnos, a través de tareas y exámenes cortos.					
21	Devuelve los trabajos, calificados, oportunamente.					
22	Informa periódicamente a los alumnos el nivel de su rendimiento académico.					
23	Utiliza instrumentos y técnicas variadas para la evaluación de los alumnos.					

## II. ASPECTO PSICOSOCIAL

Marco de referencia "Conjunto de conductas del profesor que fomentan y favorecen las relaciones docentes con su entorno, con el fin que el proceso de enseñanza y aprendizaje se produzca en un clima psicológico adecuado".

### • Actitud hacia los estudiantes

		A	B	C	D	E
24	Trata con respeto a los alumnos.					
25	Acepta sugerencias de los estudiantes.					
26	Es accesible para aclarar dudas dentro y fuera del aula.					
27	Demuestra interés por el rendimiento académico de los alumnos.					
28	Transmite entusiasmo por la asignatura que imparte.					

### • Motivación

		A	B	C	D	E
29	Motiva a los estudiantes al inicio de cada clase.					
30	Despierta el interés de los alumnos por la asignatura.					
31	Estimula el trabajo productivo de los estudiantes.					
32	Proporciona material de apoyo sugerente.					

### • Hábitos

		A	B	C	D	E
3	Asiste puntualmente a impartir sus clases.					
3						
3	Termina la clase con puntualidad.					
4						

3 5	Asiste regularmente a impartir sus clases.					
3 6	El lenguaje que utiliza dentro del aula es el adecuado.					

- **Interacción**

		A	B	C	D	E
37	Mantiene relación armoniosa con los alumnos.					
38	Es cordial para interactuar con los alumnos.					
39	Acepta ideas del estudiante.					
40	Es accesible en cualquier momento.					

### III. ASPECTO PROFESIONAL

Marco de referencia se refiere al grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte

- **Responsabilidad**

		A	B	C	D	E
41	Evidencia orden y preparación en sus clases.					
42	El docente, dentro del aula, hace buen uso del tiempo.					
43	Se preocupa para que el tema dado en clase sea comprendido por los estudiantes.					
44	El docente atiende a los estudiantes, a través de tutorías, luego del horario de clase.					

- **Dominio de la materia**

		A	B	C	D	E
45	Mantiene la atención de los alumnos.					
46	Demuestra conocimientos, experiencia y dominio suficiente de los temas que desarrolla en clase.					

47	Responde con propiedad a las preguntas que plantean los estudiantes.					
48	Realiza actividades extra-aula para ampliar o reforzar conocimientos.					

- **Actualización**

		A	B	C	D	E
49	Utiliza ejemplos adecuados para desarrollar temas en clase.					
50	Evidencia actualización al exponer los contenidos de clase.					
51	Motiva la constante actualización del estudiante.					