

**ELABORACION Y VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA
EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA
FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN TEORIA E
INSTRUCTORIA DE LABORATORIO**

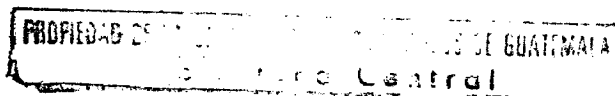
Tesis presentada por

MARIO RICARDO DEBROY NAJERA

**Ante el Tribunal de la Facultad de Odontología de la Universidad
de San Carlos de Guatemala que practicó el Examen General Público
previo a optar al título de**

CIRUJANO DENTISTA

Guatemala, octubre de 1996



DL
09
T(1255)

JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGIA

DECANO	DR. DANILO ARROYAVE RITTSCHER
VOCAL PRIMERO	DR. EDUARDO ABRIL GALVEZ
VOCAL SEGUNDO	DR. LUIS ALBERTO BARILLAS VASQUEZ
VOCAL TERCERO	DR. VICTOR MANUEL CAMPOLLO ZAVALA
VOCAL CUARTO	BR. FRANKLIN AARON ALVARADO LOPEZ
VOCAL QUINTO	BR. GONZALO JAVIER SAGASTUME HERRERA
SECRETARIO	DR. CARLOS ALVARADO CEREZO

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN PUBLICO

DECANO	DR. DANILO ARROYAVE RITTSCHER
VOCAL PRIMERO	DR. VICTOR MANUEL CAMPOLLO ZAVALA
VOCAL SEGUNDO	DR. RICARDO ANTONIO SANCHEZ AVILA
VOCAL TERCERO	DR. MARIO MIRALLES BARBIER
SECRETARIO	DR. CARLOS ALVARADO CEREZO

DEDICO ESTE ACTO

A DIOS Y LA VIRGEN MARIA:

Por iluminar mi camino y permitirme alcanzar mis metas.

A MIS PADRES:

Ing. Gabriel Debroy Estrada

Celia Marina Nájera de Debroy

Con amor, respeto, admiración, y como muestra de agradecimiento a sus esfuerzos, estímulo y apoyo.

A MIS HERMANOS:

Gabriel Antonio, Jacqueline y Madelaine, con mucho cariño.

A MI FAMILIA:

En especial a mis sobrinas María Alejandra, Pamela María, y mi cuñada Lucky.

A TODOS MIS AMIGOS:

Por los momentos compartidos y los recuerdos que siempre llevaré conmigo.

A

Dora Aída de Guzmán, por su apoyo, cariño y comprensión.

TESIS QUE DEDICO

A GUATEMALA

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

A LA FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS.

AL LICEO GUATEMALA.

A MI ASESOR: Dr. Ricardo Antonio Sánchez Avila

A MIS CATEDRATICOS E INSTRUTORES.

HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR

Tengo el honor de someter a vuestra consideración, mi trabajo de tesis titulado: **"ELABORACION Y VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN TEORIA E INSTRUCTORIA DE LABORATORIO"**, conforme lo demandan los estatutos de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a optar al Título de **CIRUJANO DENTISTA**.

Quiero expresar mi agradecimiento al Dr. Ricardo Antonio Sánchez Avila, por su valiosa asesoría en la elaboración del presente trabajo y a todas las personas que me brindaron su colaboración para culminar felizmente mi Carrera, y a vosotros distinguidos miembros del Honorable Tribunal Examinador, aceptad mi más alta consideración y respeto.

HE DICHO.

INDICE

	Página No.
I. Sumario	1
II. Introducción	2
III. Planteamiento del problema	3
IV. Justificación	4
V. Revisión de Literatura	5
VI. Objetivos	28
VII. Variables e indicadores.....	29
VIII. Metodología	30
IX. Presentación de Resultados.....	36
X. Limitaciones	47
XI. Conclusiones	48
XII. Recomendaciones	49
XIII. Referencias Bibliográficas	50
XIV. Anexos	52

I. SUMARIO

El presente trabajo de investigación, sobre el área de evaluación educativa, fue realizado en la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con la asesoría de la Oficina Técnica de Evaluación y Promoción del Personal Docente (OTEP) y la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad.

El objetivo del mismo, fue elaborar nuevos instrumentos para la evaluación del desempeño del profesor universitario y adecuarlos a la forma de docencia tan particular (teoría, instructoría de laboratorio, instructoría clínica y supervisión del programa EPS) que tiene la Facultad de Odontología.

Como primer paso se realizó la revisión bibliográfica respecto al tema, usando fuentes de primera, segunda y tercera mano.

Colateralmente a la realización de esta investigación se participó en el Curso-Taller: Evaluación del desempeño del profesor universitario organizado por OTEP (Oficina técnica de evaluación y promoción del personal docente) el cual dió fundamentos a la metodología en la elaboración de los instrumentos de evaluación.

A continuación se elaboraron instrumentos preliminares, los cuales fueron puestos a consideración de la totalidad del cuerpo docente (titulares y pre-titulares) y a una muestra aleatoria de estudiantes equivalente en número al cuerpo docente. Luego de analizar las sugerencias recibidas respecto a estos instrumentos, se elaboraron los nuevos instrumentos y se realizaron las pruebas de validez y confiabilidad respectivas.

Se estableció que los instrumentos modificados y los elaborados poseen las características de Validez y Confiabilidad, las cuales son necesarias para que un instrumento sea eficiente y aporte datos objetivos.

La validez, que se refiere a la exactitud con que se pueden realizar medidas significativas y adecuadas con un instrumento, se determinó a través de una prueba piloto, de la cual se concluyó que los instrumentos respondieron a los objetivos para los cuales fueron diseñados.

La confiabilidad, que se refiere a la consistencia de puntuaciones de prueba a través del tiempo, se obtuvo a través del método de pruebas sucesivas (test re-test) el cual se aplica pasando una prueba, y luego en una fecha posterior, se reaplica a las mismas personas. Se calcula el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson entre las dos series de puntuaciones.

Los resultados obtenidos en la prueba de Pearson fueron:

1. Instrumento de Enseñanza-Aprendizaje en teoría: a. $r = 0.818$ para la evaluación estudiantil, b. $r = 0.894$ para la autoevaluación y c. $r = 0.913$ para la evaluación del jefe inmediato; 2. Instrumento de Instructoría de Laboratorio: a. $r = 0.866$ para la evaluación estudiantil, b. $r = 0.894$ para la autoevaluación y c. $r = 0.913$ para la evaluación del jefe inmediato, lo cual indica una alta correlación entre los resultados obtenidos en ambas pruebas.

Los dominios a evaluar en los instrumentos propuestos son: Afectivo, Cognoscitivo y Psicomotor, variando la cantidad de indicadores de cada dominio en el instrumento de acuerdo al evaluador (estudiante, autoevaluación o jefe inmediato).

Por último, en cuanto a la escala de calificación de cada indicador en los instrumentos, se ponderó con la letra A la aprobación total y con la letra D la desaprobación total, contrario al instructivo usado en la actualidad, para obtener así una adecuada relación entre la letra y la ponderación asignada.

II. INTRODUCCION

Una de las características de los tiempos actuales es el cuestionamiento de las instituciones a todo nivel. La Universidad también es sometida a crítica en diversos aspectos: la enseñanza, el aprendizaje, su estructura organizativa, los procesos de decisión, su función social, sus fines con enfoque educativo, entre otros.

Debido a lo anterior, las instituciones de nivel superior como la Universidad de San Carlos de Guatemala, conscientes del importante papel del profesor universitario hacia lo que debe ser el esfuerzo, el proceso y los resultados de la educación, se preocupan por establecer normas de selección y promoción; así como actividades de actualización, mejoramiento y evaluación del cuerpo docente.

Es así como en la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos de Guatemala se realiza periódicamente la evaluación del desempeño de los docentes, utilizando para ello instrumentos diseñados para tal efecto, los cuales son contestados por estudiantes, docentes y jefes de área o departamento que tienen a su cargo personal docente.

Durante la realización del presente trabajo, se analizaron los instrumentos utilizados actualmente para la evaluación docente en la Facultad de Odontología, se propusieron reformas a los mismos, y se elaboraron nuevos con el fin de adecuarlos a la forma de docencia tan particular (teoría, instructoría clínica, instructoría de laboratorio, supervisión del programa de EPS) que tiene la facultad.

La idea de realizarlo surgió de la necesidad expresada por los docentes miembros de la Comisión de Evaluación Docente, de los docentes mismos en general y del propio estudiante; quienes muchas veces se han visto en la necesidad de evaluar a docentes en aspectos que nunca han podido conocer de ellos, debido a que no forma parte de su actividad de docencia.

Se realizaron las pruebas de validez y confiabilidad de los instrumentos elaborados para la evaluación del desempeño del profesor universitario con funciones de enseñanza-aprendizaje (en teoría) e instructoría de laboratorio según evaluación estudiantil, autoevaluación y evaluación del jefe inmediato.

La cantidad de preguntas pertenecientes a cada dominio del aprendizaje (cognoscitivo, afectivo y psicomotor), dependen del sujeto evaluador del mismo, ya sea estudiante, autoevaluación o evaluación del jefe inmediato.

Se pretende que los instrumentos propuestos sean aplicados para que la evaluación del docente de la Facultad de Odontología sea acorde al sistema de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo en la misma.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La calidad de la enseñanza es muy difícil de medir, sin embargo, la relación maestro-alumno es vital en cualquier situación de enseñanza.

Como una medida directa de su interés por sus estudiantes y el proceso enseñanza-aprendizaje, la Universidad de San Carlos de Guatemala ha establecido el Estatuto de la carrera docente parte académica (ECUPA) para evaluar al Docente a través de comisiones que funcionan dentro de cada Facultad.

Muy especial es el caso de la Facultad de Odontología debido a que se manejan contenidos teórico-prácticos muy particulares, que requieren de instrumentos específicos para cada docente según el tipo de actividad que realiza.

Los instrumentos utilizados en la actualidad para evaluar al docente y al instructor en la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos de Guatemala, necesitan ser modificados, según lo manifestado por los miembros de la Comisión de Evaluación Docente, por los docentes y por el estudiantado en general.

Las principales deficiencias que tienen los instrumentos utilizados en la actualidad, radican en que muchas veces pretenden evaluar aspectos docentes que el profesor no ejecuta dentro de su actividad, o ciertos indicadores cuestionan sobre aspectos que no son del conocimiento de la persona que evalúa. Además se carece de un instrumento específico para evaluación del docente con funciones de servicio en: instructoría de laboratorio, instructoría clínica y supervisión del programa EPS.

Con base a lo anterior, la presente investigación, tiene como objeto elaborar los instrumentos que evalúen el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo en la Facultad de Odontología, y verificar que los mismos sean válidos y confiables.

IV. JUSTIFICACION

La diversidad de aspectos, enfoques, variables y sistemas de calificación que se utilizan en la evaluación de profesores en el nivel superior, hace necesario elaborar una metodología o adaptar la existente a fin de integrar el proceso y con ello estructurar un modelo adecuado a las necesidades y requerimientos que la enseñanza de la Odontología presenta.

La evaluación periódica de los profesores es una actividad que se debe impulsar dinámicamente dentro del proceso administrativo, con el objeto de fomentar la superación del personal docente en el nivel superior y propiciar el adecuado desenvolvimiento del proceso de enseñanza aprendizaje para los futuros profesionales.

Para llevar a cabo esta actividad con mayor garantía de confiabilidad y validez, se necesita disponer de un marco general (instrumentos adecuados) que dé consistencia al proceso y ofrezca resultados concretos y coherentes para proporcionar a los interesados elementos de juicio para la toma de decisiones.

Todo esto conlleva a evitar que el proceso de Evaluación docente se convierta en una simple acumulación de datos sin sentido de unidad estructural.

Se detectó en la Facultad de Odontología la necesidad de revisar los instrumentos que se utilizan para la evaluación docente, y proponer nuevos, basados en la opinión de docentes y estudiantes de la Facultad y adecuados a las distintas actividades que los docentes desempeñan, (Ej: Docencia de Teoría e instructoría de laboratorio); lo cual justifica el desarrollo de la presente investigación.

V. REVISION DE LITERATURA

1.

ANTECEDENTES

A partir del mes de febrero de 1989 el Consejo Superior Universitario aprobó el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, el cual regula las funciones de los profesores, y establece los derechos y obligaciones que como tales requieren, propiciándole dinámicamente su formación científica, tecnológica y humanística, orientada hacia el desarrollo de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En septiembre del mismo año, entró en vigencia el Reglamento de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario, que señala en el artículo 13 lo relativo a la elaboración de instrumentos de evaluación que midan y valoren las funciones y actividades, así como el cumplimiento de las labores asignadas al profesor universitario.

Derivado del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, se conformó el Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario, como órgano dependiente del Consejo Superior Universitario, encargado de definir las políticas y lineamientos generales de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario y las comisiones de evaluación docente correspondientes a cada unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala como lo estipula el artículo 54 del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica.

Para cumplir con lo estipulado en el artículo 54, del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, el Consejo Superior Universitario, en el punto 4o. numeral 3o. del Acta 46/91 de la sesión celebrada el 10 de octubre de 1991, aprobó que la evaluación del profesor universitario fuera uniforme para toda la Universidad de San Carlos, utilizando para tal efecto, los instrumentos de evaluación elaborados por OTEP.

En Septiembre de 1992, OTEP realizó el estudio de confiabilidad de nueve instrumentos de evaluación del desempeño laboral del profesor universitario, los cuales fueron aplicados en la evaluación correspondiente al trienio 1989-1991.

En septiembre del mismo año, OTEP llevó a cabo el taller "Presentación, Análisis y Discusión de los Resultados de la Evaluación del Profesor Universitario 1991-1992", con el objeto de hacer del conocimiento de las Comisiones de Evaluación los resultados cuantitativos y cualitativos de la evaluación docente realizada durante dicho período.

El artículo 5o, inciso 5.1 del Reglamento de Evaluación y Promoción del Profesor Universitario, estipula que las Comisiones de Evaluación, deben velar porque se lleve a cabo la evaluación de los profesores universitarios, basada en el cumplimiento de las atribuciones y obligaciones que le sean asignadas, tomando en consideración las particularidades de las labores que la unidad académica realiza. El inciso 5.2 establece "Elaborar, con la asesoría y dictamen favorable del Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario, los instrumentos, las ponderaciones de los diferentes aspectos y los procedimientos técnicos de la evaluación del profesor universitario y elevarlo a la autoridad correspondiente de la Unidad Académica para su aprobación.

Transcurridos dos años la mayoría de comisiones de evaluación no habían logrado conformarse de acuerdo a lo preceptuado en el ECUPA, y no tenían instrumentos de evaluación.

En virtud a lo anterior OTEP creó los instrumentos para evaluar el desempeño laboral del profesor, los cuales se generalizan a todas las unidades académicas de la USAC y se aplican en 1991. Se extiende su aplicación al trienio 1992-1995, no obstante el desacuerdo de las comisiones a dicha generalización.

En octubre de 1995, el Consejo de Evaluación y Promoción del Profesor Universitario, conjuntamente con OTEP llevaron a cabo el Taller denominado "Comisiones de Evaluación, 1995", en el cual se analizó el cumplimiento y/o avance de lo preceptuado en el Artículo 66 del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica para que el proceso de evaluación logre su sistematización y perfeccionamiento.

A las comisiones de evaluación se les ha dificultado integrarse y no les ha sido posible dedicarse a la creación de instrumentos específicos por una serie de deficiencias a nivel operativo que no fueron previstas en el proceso administrativo de la evaluación y que aún siguen sin ser solventadas (20).

2.

ASPECTOS LEGALES

2.1

ESTATUTO DE LA CARRERA UNIVERSITARIA PARTE ACADEMICA 1989

CAPITULO IX

EVALUACION Y PROMOCION DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

Artículo 54. La evaluación del profesor universitario será un proceso sistemático, continuo e integrado, que valorará las actividades del profesor universitario con el objeto de corregir posibles deficiencias e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica.

Artículo 55. Se crea el Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario, como órgano dependiente del Consejo Superior Universitario. Sus funciones son las de definir las políticas y lineamientos generales de evaluación, promoción y desarrollo del profesor de la Universidad San Carlos de Guatemala y proponerlos al Consejo Superior Universitario para su aprobación y coordinar las acciones de la Oficina Técnica de Evaluación y Promoción del Personal Docente, OTEP, y del Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo, IIME. Asimismo, coordinará y asesorará a las Comisiones de Evaluación y a los organismos encargados de los programas de formación de profesores, que funcionan en cada unidad académica (21).

Artículo 56. El Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario se integra así:

- a) Cuatro miembros electos por el Consejo Superior Universitario, de los cuales uno debe ser representante de los profesionales ante el mismo y tres deben ser profesores que pertenezcan uno al área Tecnológica, uno al área Social Humanística y uno al área de Salud.
- b) Tres miembros electos por el conjunto de Comisiones de Evaluación de las Unidades Académicas, entre sus miembros.

- c) El Jefe de la Oficina Técnica de Evaluación y Promoción del Personal Docente, OTEP, quien fungirá como Secretario del Consejo, con voz, pero sin voto.
- d) El Director del Instituto de Investigación y Mejoramiento Educativo, IIIME, quien tendrá voz, pero no voto.

Un reglamento específico regulará todo lo concerniente al funcionamiento del Consejo a que se refiere este artículo y el anterior (21).

Artículo 57. Cada unidad académica contará con una comisión de evaluación docente que tendrá como función principal velar porque se realice la evaluación del profesor universitario en dicha unidad, de acuerdo al espíritu y objetivos de este estatuto y el reglamento respectivo. Estará integrada por seis miembros: tres estudiantes electos por mayoría absoluta de los estudiantes presentes de cada unidad académica, que hayan aprobado el primer año de estudios o su equivalente; y tres profesores titulares electos por mayoría absoluta entre y por los profesores titulares presentes de la unidad académica respectiva. Ambos actos electorales serán presididos por el órgano de Dirección de la Unidad Académica respectiva a quién corresponde dar posesión de sus cargos a los electos (21).

Artículo 58. La evaluación del profesor universitario se llevará a cabo por lo menos una vez al año, según el régimen que tenga cada unidad académica, y se hará de acuerdo a las atribuciones que se le hubieran asignado.

Los resultados de la misma se le notificarán inmediatamente después de realizada la evaluación (21).

Artículo 59. Los resultados de la evaluación del profesor universitario, serán conocidos por el órgano de dirección de la unidad académica respectiva para los efectos correspondientes (21).

Artículo 60. Al profesor universitario que obtenga resultados insatisfactorios consecutivamente durante un año en sus evaluaciones, se le pondrá en observaciones por un año. Si durante el año de observación vuelve a obtener resultados insatisfactorios en su evaluación, el profesor será sujeto a procedimientos de despido (21)

Artículo 61. En la categoría de Profesor Pretitular y en cada uno de los puestos de Profesor Titular del I al V puede permanecer hasta un máximo de cuatro años. Si durante este tiempo el profesor no obtiene dictamen favorable para su promoción, de acuerdo a lo estipulado en el artículo anterior, será sujeto a procedimiento de despido (21).

Artículo 62. Después de permanecer como mínimo tres años en la categoría de profesor pretitular o en un puesto de la categoría de profesor titular y haber obtenido resultados satisfactorios en sus evaluaciones durante los dos últimos años, el profesor universitario será promovido de acuerdo a los procedimientos que se establecen en el reglamento respectivo. Dicha promoción tendrá efecto desde la fecha en que el profesor adquiera el derecho (21).

Artículo 63. Al final de cada ciclo académico el órgano de dirección de cada unidad académica actualizará de oficio los expedientes de todos los profesores, los remitirá a la Oficina Técnica de Evaluación y Promoción de Personal Docente (21).

Artículo 64. Se establece el sistema de promoción del profesor universitario con el propósito de reconocer sus servicios, experiencia, calidad académica y méritos, y a la vez propiciar su superación en forma dinámica,

constante y permanente y promover su proyección a la sociedad (21).

Artículo 65. Para la promoción de los profesores pretitulares y titulares el órgano de dirección de la unidad académica remitirá de oficio el expediente a la Comisión de Evaluación respectiva. Esta emitirá opinión en un término de quince días y devolverá el expediente al órgano de dirección para que lo resuelva en un término de treinta días (21).

Artículo 66. Los aspectos generales de los procedimientos de evaluación se establecerán en el reglamento respectivo y los específicos, incluyendo los instrumentos, serán determinados por las Comisiones de Evaluación de cada unidad académica, con la asesoría y dictamen favorable del Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del profesor universitario. Dichos instrumentos deberán ser aprobados por la autoridad correspondiente de la unidad académica (21).

Artículo 67. Para la promoción del profesor universitario se considerarán el tiempo de servicio, el grado de cumplimiento en sus obligaciones, funciones, atribuciones y los méritos académicos reflejados en el resultado de sus evaluaciones (21).

Artículo 68. El profesor universitario que haya obtenido dictamen desfavorable en el calificación de su expediente para su promoción podrá impugnarlo, observándose para el efecto los procedimientos del reglamento respectivo (21).

2.2

REGLAMENTO DE EVALUACION Y PROMOCION

DEL

PROFESOR UNIVERSITARIO

CAPITULO I

NATURALEZA Y OBJETIVOS

Artículo 1o. Son objetivos de la evaluación y promoción del profesor universitario:

- 1.1 Medir y valorar la realización de las funciones y actividades del profesor universitario, así como el cumplimiento de sus obligaciones asignadas.
- 1.2 Servir como elemento orientador para la corrección de posibles deficiencias y el perfeccionamiento de capacidades del profesor universitario.
- 1.3 Impulsar el desarrollo del profesor universitario (21).

CAPITULO II

EVALUACION:

Artículo 2o. Cada unidad académica debe conformar una Comisión de Evaluación Docente, la cual estará integrada de conformidad con el Artículo 57 del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica.

Artículo 3o. Los miembros profesionales durarán en sus funciones un período de dos años y los miembros estudiantiles un período de un año. Todos los integrantes de la comisión pueden ser reelectos para un período adicional (21).

Artículo 4o. Los integrantes de la comisión, elegirán entre los profesores, a un coordinador quién durara en sus funciones un período de un año, así también se elegirá entre los miembros de la comisión un secretario, quién durará en sus funciones un período de un año. Los demás miembros de la comisión fungirán como vocales. El coordinador y el secretario sólo podrán ser reelectos para un período adicional (21).

Artículo 5o. Son funciones específicas de la Comisión de Evaluación Docente:

- 5.1 Velar porque se lleve a cabo la evaluación de los profesores universitarios basada en el cumplimiento de las atribuciones y obligaciones que le sean asignadas tomando en consideración las particularidades de las labores que la unidad académica realiza.
- 5.2 Elaborar con la asesoría y dictamen favorable del Consejo de Evaluación, Promoción y desarrollo del Profesor Universitario, los instrumentos, las ponderaciones, de los diferentes aspectos y los procedimientos técnicos de la evaluación del profesor universitario y elevarlo a la autoridad correspondiente de la unidad académica para su aprobación.
- 5.3 Rendir a las autoridades de la unidad académica un informe anual de actividades como mínimo, así como también cuando le sea requerido o cuando la comisión lo considere pertinente.
- 5.4 Emitir opinión razonada sobre los resultados de la evaluación docente y remitirlos al órgano de dirección de la unidad académica respectiva para los efectos correspondientes y la procedencia o no de la promoción de los profesores de la unidad académica respectiva.
- 5.5 Notificar a cada profesor, inmediatamente después de realizada la evaluación, sobre los resultados de la misma.
- 5.6 Elaborar y presentar para su aprobación ante el Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario, el reglamento sobre evaluación correspondiente a la unidad académica respectiva (21).

Artículo 6o. Son funciones del coordinador de la Comisión de Evaluación docente:

- 6.1 Representar a la comisión de evaluación.
- 6.2 Convocar y dirigir las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión de Evaluación Docente.
- 6.3 Proponer en cada una de las sesiones la agenda respectiva (21).

Artículo 7o. Son funciones del secretario de la Comisión de Evaluación Docente:

Redactar y transcribir las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias de la comisión, así como todas aquellas funciones inherentes a su cargo (21).

Artículo 8o. Son funciones de los miembros de la Comisión de Evaluación Docente:

- 8.1 Asistir puntualmente a las sesiones para las que sean convocados
- 8.2 Supervisar y evaluar los procesos de evaluación, promoción y capacitación del profesor universitario.
- 8.3 Realizar las actividades que les sean encomendadas dentro de la comisión (21).

Artículo 9o. La Comisión de Evaluación Docente sesionará en forma ordinaria dos veces al mes y extraordinariamente de acuerdo a las necesidades de la unidad académica o cuando lo solicite el veinticinco por ciento de los profesores de la unidad (21).

Artículo 10. Para realizar las sesiones de la comisión, se requerirá como mínimo la presencia de tres de sus miembros (21).

Artículo 11. Las decisiones de la comisión se tomarán por mayoría absoluta de votos de los miembros presentes en la sesión, cuando concurran solamente tres de sus miembros las decisiones deben ser por unanimidad (21).

Artículo 12. Para emitir sus opiniones la comisión debe apoyarse en resultados de evaluaciones provenientes de:

12.1 Nivel de docencia:

12.1.1 Estudiantes

12.1.2 Jefe inmediato superior

12.1.3 La persona evaluada

12.2 Nivel de dirección:

12.2.1 Estudiantes

12.2.2 Jefe inmediato superior

12.2.3 Profesores universitarios bajo su cargo

12.2.4 La persona evaluada

12.3 Documentos y otras fuentes objetivas para evaluación.

Artículo 13. Cada unidad académica a través de la Comisión de Evaluación Docente respectiva, debe elaborar los instrumentos que midan y valoren las funciones y actividades, así como el cumplimiento de las labores asignadas del profesor universitario, sometiénolos a la consideración y aprobación del Consejo de Evaluación, Promoción y Desarrollo del Profesor Universitario (21).

Artículo 14. Al inicio de la relación laboral y al inicio de cada ciclo académico, se le notificarán al profesor universitario los procedimientos de evaluación de la unidad académica (21).

Artículo 15. Los instrumentos para medir y valorar la docencia universitaria deben contener preferentemente los aspectos de planificación, organización supervisión, dirección, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje (21).

Artículo 16. Los instrumentos para medir y valorar la investigación, deben contener preferentemente los aspectos de planificación, organización, ejecución, supervisión, dirección, evaluación y elaboración de informes de investigación (21).

Artículo 17. Los instrumentos para medir y valorar la administración académica deben contener preferentemente los aspectos de planificación, organización, supervisión, ejecución y evaluación de las funciones designadas (21).

Artículo 18. Los instrumentos para medir y valorar el servicio deben contener preferentemente los aspectos de determinación de necesidades, planificación, organización, ejecución, supervisión y evaluación de las funciones designadas (21).

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
10Biblioteca Central

3.1 CONCEPTO:

La evaluación es una actividad inherente al ser humano, quien con su capacidad de raciocinio, emite juicios acerca de lo que le rodea (2).

En educación, la evaluación es el proceso de juzgar la efectividad o valor de una experiencia educacional sobre la base de objetivos de instrucción (3).

En forma esquemática, se pueden enumerar los elementos que comprenden los enfoques modernos: un sujeto que observa (evaluador), un objeto observado (evaluado) y un proceso complejo de análisis con base en criterios definidos, cuyos propósitos es emitir juicios valorativos acerca del objeto (6).

3.2 CONCEPTO DE EVALUACION A TRAVES DE LA HISTORIA:

Las raíces del concepto de evaluación educacional se pierden en la antigüedad. Se sabe que los espartanos de la antigua Grecia valoraban la habilidad de sus ciudadanos mediante el empleo de varias pruebas que se habían diseñado para medir el progreso físico de los individuos. Los chinos ya empleaban exámenes, 225 años antes de Cristo, para seleccionar los empleados públicos. La Biblia indica que existía una prueba para distinguir entre los amigos y los enemigos mediante la forma en que una persona pronunciaba la palabra "shibboleth". De aquí que, se puede suponer que desde el momento en que se iniciaron las primeras escuelas siempre ha habido pruebas o exámenes. Se puede decir, sin embargo, que el movimiento moderno de los test y se inicia a comienzos del siglo XX.

En algunos países de Europa, como en Francia, Inglaterra y Alemania, comienza el movimiento de los tests, a principios del Siglo XX. En Francia, es Alfredo Binet quien desarrolla la primera escala para medir la inteligencia humana. En Inglaterra, Sir Francis Galton desarrolla nuevas técnicas en estadísticas. En Alemania, Wilhelm Wundt desarrolla el primer laboratorio experimental en psicología.

Es difícil, a menudo, indicar en forma precisa la contribución directa que aportan los individuos a la historia, pero ya que la historia del movimiento de aplicación de pruebas y tests, medición y evaluación tiene menos de 100 años de vida, podría decirse que este movimiento comenzó con Binet, Galton y Wundt (17).

3.3 EVALUACION EN LA EDUCACION

La evaluación debe ayudar a clarificar las metas y objetivos, fundamentales de la educación. La evaluación es un sistema de "control de calidad" que permite determinar en cada paso del proceso de enseñanza-aprendizaje si éste es efectivo o no, si el aprendizaje no es efectivo debe ayudar a precisar los cambios que permitan asegurar su efectividad antes de que sea demasiado tarde. La evaluación es una herramienta en educación que permite indicar si dos procedimientos alternativos son igualmente efectivos o no, en el logro de un conjunto de fines educacionales (3,23).

La evaluación del docente debe servir de ayuda para mejorar la labor del profesor, la cual debería estar en revisión permanente de un que hacer pedagógico. La evaluación debe servir de guía para el docente, ayudándolo a aprovechar sus potencialidades o superar sus limitaciones (3,23).

3.4 FUNCION DE LA EVALUACION:

Nadie duda de que la evaluación juega un papel importante dentro del currículo, la enseñanza y el aprendizaje.

La manera de evaluar lo que se enseña determina el modo en el cual se lleva a cabo el aprendizaje (24).

A la luz de la reconocida importancia de su función, varias de las deficiencias en los programas actuales de evaluación resultan sorprendentes. Primero, existe una gran discrepancia entre el alcance de los objetivos del currículo y el de la evaluación; está crítica recae frecuentemente sobre los programas de evaluación. Dressel señala que los objetivos no proporcionan una orientación suficiente para el currículo, la instrucción o la evaluación (23).

Otros autores indican el hecho de que sólo se dispone de mediciones o instrumentos para obtener evidencias sobre el tipo más simple de objetivos y procesos mentales, tales como las habilidades y el conocimiento de los hechos, y que cuanto más importante y complejos son los objetivos, menos probable resulta que existan elementos sistemáticos confiables para medir su realización. Incluso se ha formulado el cargo de que los métodos aceptados en los tests de aptitud y de rendimiento son perjudiciales para el pensamiento original y creativo (23).

La evaluación desempeña, o puede hacerlo, numerosas funciones bastante esenciales tanto en la escuela como en la elaboración del currículo. Quizá la más esencial de ellas y, a menudo, la menos utilizada es la de otorgar validez a las hipótesis sobre las cuales se basa el currículo. En cierto sentido, todos los planes y las aproximaciones del currículo a la instrucción son solamente hipótesis cuya eficacia debe ser probada.

Esto vale tanto para las prácticas del currículo ya establecidas como para las innovaciones: numerosas prácticas del currículo se basan en suposiciones no del todo probadas (1).

Muchas de las innovaciones del currículo se basan sobre poco más que corazonadas. Ciertos materiales y contenidos se seleccionan y organizan de ciertas maneras, con la esperanza de que produzcan ciertos resultados. Se introduce la agrupación por capacidad con el fin de acelerar el aprendizaje y de estimular un empleo más sólido de los procesos mentales superiores (1).

No es posible establecer estos asuntos únicamente sobre la base de argumentos filosóficos. Es necesario determinar qué cambios producen, en realidad, estas innovaciones y que efectos tienen sobre el sistema total de los resultados educacionales. Las innovaciones que se introducen con un cierto propósito limitado, muy frecuentemente producen otros resultados indeseables (1).

Las innovaciones del pasado no fueron realizadas de acuerdo con una evaluación cuidadosa, como tampoco las que se realizan actualmente. Esta falta de evaluación de los efectos de las modificaciones con relación a sus resultados totales ha sido, tal vez, la causa del hecho de que en la educación algunas veces se cambian

sistemas educativos en base a razones políticas y culturales y no a evaluaciones respaldadas.

Otra función importante del programa de evaluación es la de proporcionar información acerca de las deficiencias y los aciertos del currículo mediante la determinación de las mismas características en el rendimiento de los estudiantes y docentes.

Así que, la evaluación puede proporcionar el tipo de evidencia que puede ser utilizada para asignar, calificar e informar más adecuadamente. Si la calificación y la asignación se basan en una esfera de evidencia más amplia y reflejan un conocimiento preciso sobre el rendimiento en lugar de una estimación vaga de la posición relativa dentro del grupo, es probable que ambas sean más objetivos y expresen en menor grado el sentimiento subjetivo del evaluador. Es posible también, que datos de evaluación adecuados puedan producir informes cuyas características se acerquen más al diagnóstico que aquellos que se logran al reducir todo rendimiento a una simple nota o una calificación (1).

3.5 MODELOS EVALUATIVOS:

Es una clasificación general, tomando en cuenta tres grandes períodos desde el punto de vista de su evolución histórica; se distinguen los siguientes modelos: Ametódico, paramétrico y sistémico (5).

3.5.1. Modelo Ametódico

a. Concepto.

Es la evaluación que se hace con base en la actitud que despierta el objeto evaluado en el observador (evaluador). Se relaciona con la tendencia que tiene el ser humano a reaccionar ante los objetos, sin mediar un proceso de análisis objetivo en el tiempo. Está determinado por el ambiente y las experiencias del evaluador. Este tipo de evaluación es el que se hace cuando se adquiere un objeto, se elige una amistad, un club, o cualquier otra cosa.

Esta se basa en una reacción meramente actitudinal, sin que haya mediado análisis alguno para la toma de decisiones (5,22).

b. Fundamentación.

Básicamente se encuentra en la teoría de las actitudes desarrolladas por Guttman, que las describe como una "totalidad delimitada de comportamiento respecto a algo" (9).

Se distinguen seis niveles de actitud que se adoptan para distinguir los niveles de evaluación actitudinal desde la pasiva hasta la activa.

Dichos niveles del más bajo al más alto son:

1. Estereotipo social:

En el cual la decisión evaluativa está determinada desde afuera y tiene en cuenta "lo que otros creen" sin analizar en forma personal al evaluado. El criterio es extrínseco sin análisis.

2. Norma Social:

Aquí la decisión está determinada por las interacciones y experiencias de personas en las que descansa la autoridad.

3. Evaluación moral personal

Hasta este nivel opera el sujeto como evaluador, y emite juicios acerca de las interacciones de otros, involucra un criterio ético y con base en él acepta o rechaza el objeto.

4. Acción moral hipotética:

A este nivel, hay un juicio que implica una escala de valores y una toma de decisiones hipotéticas.

5. Sentimiento Personal:

Aquí el sujeto toma una acción conductual con respecto al objeto y ejecuta algo.

c. **Importancia.**

Utilizar la actitud como criterio evaluativo está descartado desde el punto de vista científico pero, es necesario tomarlo en cuenta, ya que la actitud se ha llegado a generalizar hasta llegar a constituir la imagen de algunas personas con respecto a otras.

Administrativamente es un enfoque primordial para la selección, clasificación o despido de personal. Así mismo hipotéticamente es utilizado cuando "algo anda mal", pero no se usa un proceso metódico de evaluación, lo cual es su principal característica y que le da el nombre de Ametódico (2).

3.5.2. Modelo Paramétrico

a. **Concepto.**

Este modelo es el que algunos autores denominan como tradicional o evaluación como medición. Se puede definir como: "Medir resultados, efectos o desempeños, utilizando algún tipo de instrumento formal que produzcan datos que puedan ser comparados con alguna forma de escala estandarizada" (11).

b. **Fundamentación teórica.**

Debido a que toma como parámetro una distribución de probabilidades su criterio principal está basado en la normalidad estadística.

Esto implica que se busca un rendimiento promedio alrededor del cual se agrupa los demás casos sin acudir a un criterio externo; lo que se hace bajo el supuesto de una cierta dotación de aptitudes no susceptible de modificaciones subjetivas (11,22).

c. **Importancia.**

Debido al desarrollo que adquirió el análisis estadístico a principios del siglo, este criterio se extendió, debido a la influencia de las mediciones en psicología y la producción de pruebas estandarizadas.

3.5.3. Modelo Sistémico

a. **Concepto.**

En este modelo, la evaluación deja de ser una medición, y se convierte en un proceso que ubica al ente evaluado entre un contexto y cuyo objetivo es evaluar su eficacia y efectividad, siguiendo los parámetros de la teoría de sistemas: insumo, proceso, producto y contexto para la toma de decisiones (22).

Stufflebeam su principal exponente lo define como "el proceso de delinear, obtener y proveer información útil, para juzgar alternativas de decisión" (12).

b. Fundamentación teórica.

El planteamiento de la teoría fundamental de sistemas se refiere a las relaciones entre las ciencias para buscar similitudes entre éstas, con el propósito de que fuera válida para todas las ciencias, según Chiavenato (14): "Bertalanffy comprobó que muchos principios y conclusiones de algunas ciencias tienen validez para otras ciencias cuando se trata de objetos que pueden ser considerados como sistemas sean químicos, físicos o sociales. Ciencias que hasta hace poco tiempo eran completamente extrañas entre sí, tal vez por la especialización avanzada o por las características propias de sus campos de estudio, comienzan a romper el aislamiento y a vislumbrar que había una repetición de esfuerzos con el desarrollo de ciertos principios por otras ciencias".

Este enfoque de Bertalanffy fue el unificador para los métodos analíticos que históricamente aparecieron antes que sus escritos.

1. Investigación de operaciones:

Alrededor de 1940 surgió en Inglaterra la investigación de operaciones como intento de solución a problemas militares y administrativos. Consiste en buscar el curso de acción pertinente entre varias alternativas de solución para fundamentar la toma de decisiones (14).

2. Análisis de sistemas:

Este globaliza los problemas y permite determinar sus propósitos con base en los parámetros establecidos buscando la mayor efectividad, al más bajo costo, para la toma de decisiones en un contexto determinado.

3. Ingeniería en sistemas:

La Ingeniería de sistemas abarca el planeamiento, diseño, implementación y evaluación de nuevos sistemas. En la actualidad se han establecido nuevos sistemas, sobre todo con la aparición de las computadoras, lo que ha dado origen a la cibernética.

c. Importancia.

Actualmente muchos investigadores, administradores, y científicos, han adoptado explícita o implícitamente la Teoría de sistemas para la organización de sus propuestas.

Este fue el esquema adoptado por Stufflebeam para proponer un modelo de evaluación, que está considerado como uno de los modelos actuales. Al definir los tipos de evaluación de contexto, de insumo, de proceso, y de producto, dio una visión global de la evaluación (2).

La Universidad de San Carlos de Guatemala, entre sus objetivos, tiene el de elevar el nivel académico de la enseñanza superior, por lo que, en el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, se ha establecido evaluar al profesor universitario con el fin de valorar las actividades que éste realiza para estimular méritos y corregir posibles deficiencias e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica.

La evaluación del profesor universitario debe considerarse como un elemento clave en el proceso enseñanza-aprendizaje. El proceso de evaluación, debe ser permanente y continuo, mediante el cual se pueda conocer, medir y emitir juicios de valor de todos los elementos que intervienen en la planificación y ejecución del desempeño del profesor, con el fin de revisarlo para su mayor eficiencia y efectividad.

Por medio del proceso evaluativo, pueden llegarse a conocer las necesidades de actualización técnico-profesional y pedagógico que presenta el profesor universitario, con lo cual se puedan definir las funciones docentes a partir de las cuales se elabore un plan de formación para exigir una óptima preparación profesional.

4.1. ASPECTOS DE EVALUACION DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

En este aspecto se hará referencia a los aspectos cultural, técnico, académico y psicopedagógico, (y sus respectivas variables), que se proponen a las Comisiones de Evaluación para la elaboración de instrumentos (18).

1. Cultura General

Se refiere a los conocimientos fundamentales de las distintas disciplinas que constituyen el saber humano acumulado y sintetizado a través del proceso histórico que permitan al profesor universitario, ubicarse y relacionarse con la realidad, mediante el desarrollo de actitudes y valores referentes a los problemas de la sociedad guatemalteca (18).

Este aspecto incluye las siguientes variables:

1.1 Ciencias exactas y naturales

Al evaluar esta variable se deberá considerar si el profesor aplica en su asignatura conocimientos generales relacionados con las ciencias exactas y las ciencias naturales.

Se entiende por ciencias exactas aquellas que se refieren a los conocimientos sobre lógica y matemática, que le permitan justificar y explicar el hecho por sus antecedentes, y relacionar cantidades específicas con fenómenos físicos y sociales (18).

Por ciencias naturales aquellas que se refieren a los conocimientos sobre física, química y biología, que le permiten al docente contar con elementos para ejemplificar su asignatura relacionándola con los hechos y fenómenos naturales.

En esta variable se recomienda usar los indicadores relacionados con:

- Aplicación de principios elementales de lógica y matemática.
- Aplicación de principios elementales de física, química y biología.

1.2 Ciencias Sociales

En este grupo de conocimientos se incluyen los de sociología, antropología, ciencia política, economía e historia. Este tipo de conocimientos le permitirá al docente explorar, descubrir, explicar y formular predicciones sobre los hechos del mundo que le rodea; relacionar su asignatura con la realidad social o realidad del grupo, utilizando para la comunicación el lenguaje apropiado (18).

En esta variable se recomienda usar los indicadores relacionados con:

- Aplicación de conocimientos elementales histórico-sociales.
- Capacidad de expresión.
- Conocimiento de leyes, fines y objetivos de la USAC (18).

1.3 Elementos Axiológicos

Estos se refieren a los valores éticos y morales que el profesor universitario maneje y refleje en sus relaciones interpersonales, y específicamente con los estudiantes; su forma de actuar frente a la tarea docente, su forma de reaccionar frente a los problemas sociales, y el grado de responsabilidad que demuestre en el cumplimiento de las obligaciones a nivel de tareas y funciones (18).

En esta variable se recomienda usar los indicadores relacionados con:

- Ética profesional
- Responsabilidad social

2. Técnico-Académico

Se refiere a los conocimientos de las leyes y a la interpretación de los fenómenos del mundo externo. Con este conocimiento el profesor puede dar explicación a las leyes que constituyen el fundamento de su disciplina. Así como de procedimientos y métodos de investigación. Estos conocimientos le permiten relacionar su disciplina, con otras disciplinas conexas (18).

Este aspecto se relaciona con las siguientes variables:

2.1 Dominio de la Materia

Se refiere al grado de conocimiento que el profesor ha alcanzado en su disciplina y que demuestra tener sobre la asignatura que enseña; se recomienda utilizar los siguientes indicadores:

- Conocimiento amplio de la materia.
- Conocimiento de las leyes que rigen la materia (18).

2.3 Aplicación teórico-práctica

Se refiere a la utilización del conocimiento en la solución de problemas concretos; se recomienda utilizar los siguientes indicadores:

- Ejemplificación derivada de la realidad.
- Adecuación del contenido a la realidad nacional.
- Asesoría en trabajos de investigación.
- Documentos de apoyo (18).

3. Psicopedagógico

Se refiere a los conocimientos fundamentales sobre las leyes psicológicas del proceso enseñanza-aprendizaje que propicien las condiciones para la dirección del mismo; la investigación de la formación de los procesos cognoscitivos y desarrollo mental, así como la interrelación entre profesor-alumno.

Este aspecto incluye las siguientes variables:

3.1 Planificación

Se entiende por planificación la previsión de los distintos elementos para el desarrollo de una actividad académica, con el propósito de minimizar los posibles errores.

La planificación de la tarea en la función de docencia, así como la investigación y la administración permiten a corto y largo plazo lograr lo siguiente:

- Coordinación y armonía de trabajo frente a desconexión.
- Carácter integral e interdependiente frente a visión parcial.
- Permanencia en el que hacer frente a inestabilidad.
- Previsión frente a improvisación.
- Trabajo en equipo a cambio de un trabajo personalista.
- Continuidad frente a cambios bruscos.

Entre los principios generales que la planificación establece, están los siguientes:

- Detección de necesidades
- Definición de objetivos
- Establecimiento de normas, a fin de que el docente sepa lo que tiene que hacer, dónde, cuándo, cómo y con qué propósito
- Lograr sentido de responsabilidad, entusiasmo y dedicación al trabajo

La planificación educativa debe incluir los siguientes indicadores:

- Detección de necesidades; se deberá evaluar si el profesor universitario diagnostica lo que le falta al sujeto para poder desenvolverse en su medio.
- El programa o plan; se deberá evaluar si éste constituye una guía metodológica y de contenido, tanto para el docente como para el alumno y para las instancias evaluadoras de cada unidad (18).

3.2 Organización

Dentro de la tarea docente no basta que el profesor prepare un programa con todos los aspectos que el mismo requiere, sino además de ello, debe organizarlos; lo que significa que debe calendarizar o adecuar las actividades, intra y extra aula, de acuerdo con el número de periodos correspondientes al semestre o ciclo lectivo. Lo anterior permitirá contar con continuidad, secuencia e integración de todos y cada uno de los aspectos del programa. El establecer desde el inicio el orden o secuencia de cada aspecto mencionado, implicará el logro de los objetivos planteados en cada asignatura o curso.

Entre los indicadores a evaluar se tienen:

- Calendarización.
- Ordenamiento de actividades (18).

3.3 Dirección

A través de esta variable se estará evaluando la conducta y actitud del profesor hacia la tarea que realiza

La dirección del proceso enseñanza aprendizaje se refiere a identificar y ejecutar actividades que mantendrán al alumno creando, produciendo y participando a nivel grupal; en el que juega papel relevante la interacción personal y la corresponsabilidad.

En esta variable se identificará la forma cómo el docente da a conocer los contenidos y la forma como el alumno los recibe por medio de la participación o no dentro del aula.

Entre los indicadores a evaluar se incluyen:

- Relación profesor alumno.
- Participación estudiantil.

A nivel del jefe inmediato y profesor bajo su cargo, la situación se define como la identificación y ejecución de tareas que permitirán mantener una estrecha relación entre ambos, buscando la corresponsabilidad, cooperación y asistencia activa de ambos sectores. Para la eficiente evaluación de este aspecto, se deberá conocer las cualidades, habilidades destrezas, rasgos de personalidad, entre otros; con el propósito de aprovechar de mejor manera el apoyo que se puede brindar para el desarrollo de las actividades académicas (18).

3.4 Ejecución

Dentro de las variables mencionadas, la más difícil de desarrollar es la de ejecución, dado que es en ésta donde el profesor debe poner en práctica todos los elementos previamente planificados y organizados; implica la conducción y orientación de las diferentes actividades; implica además poner en juego creatividad, vocación, habilidades y destrezas, capacidad de comunicación e interrelación personal.

En esta variable se presentan básicamente tres procesos:

- El aprendizaje, desde el punto de vista del alumno.
- La enseñanza, desde el punto de vista del profesor.
- La comunicación, desde el punto de vista de interrelación alumno-alumno, alumno-profesor.

Por lo tanto deberá contemplarse los siguientes indicadores:

- Métodos y técnicas de enseñanza.
- Recursos didácticos (18).

3.5 Supervisión

El concepto de supervisión se ha usado como sinónimo de administración; tradicionalmente se asocia con altos funcionarios, sin embargo la supervisión es responsabilidad de todos los que participan en el proceso de educación, específicamente el docente y el docente administrativo.

Dentro de los indicadores a evaluar se incluyen los siguientes:

- Asesoría; está tiene como finalidad informar, actualizar, difundir, orientar y motivar, para que se

mejore el desempeño de la tarea en educación.

- Seguimiento: procura que las acciones educativas se realicen con eficiencia, que conlleven a corregir errores y de esta manera, asegurar el éxito de los objetivos previstos.
- Coordinación: tiende a la integración de esfuerzos, para lograr un eficiente asesoramiento, seguimiento y control de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.
- Control: en esta etapa se verifica el cumplimiento de las actividades establecidas en los planes de trabajo, tendiente a comparar lo planeado contra lo logrado (18).

3.6 Evaluación

Esta variable permite determinar la efectividad del proceso, a través del control de las funciones a nivel de deberes, responsabilidades y tareas del profesor universitario, así como determinar si los resultados logrados se acercan o no a lo esperado y sobre ello ir perfeccionando la tarea docente.

- Evaluación aplicada proceso enseñanza aprendizaje

El propósito es verificar si el profesor aplica adecuadamente las técnicas de evaluación, la congruencia de estas con las técnicas de enseñanza aprendizaje y objetivos del programa.

- Evaluación de informes de investigación

El que hacer del profesor universitario conlleva una serie de aspectos; pero en relación al profesor que realiza investigación; la evaluación deberá estar dirigida hacia la elaboración de proyectos y la ejecución de estos; además de ello deberá destacar la importancia de los mismos, y su aplicación, tanto en el ámbito de la Universidad como de la población que recibe el producto del trabajo desarrollado.

Por lo anterior, deberá elaborarse instrumentos que estén dirigidos específicamente hacia el área de investigación.

- Evaluación de programas administrativos

Esta evaluación se refiere a los profesores que realizan docencia administrativa y para ello se sugiere evaluar los programas administrativos en cuanto a metas, recursos, procedimientos y control. Cada uno de estos indicadores puede constituir un rubro de evaluación tales como: logro de las metas u objetivos del programa que se dirige; pertinencia de los procedimientos que incluyen métodos, técnicas, estrategias y otros procesos del programa; cantidad y calidad de los recursos con que se contó y efectividad del control que se siguió dentro del programa (18).

4.2 ASPECTOS DE EVALUACION DEL PROFESOR DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGIA

El análisis de la enseñanza descrito a continuación, es importante para la formulación de objetivos, para el diseño de estrategias de la enseñanza y para la evaluación del profesor universitario. El enfoque se basa en la teoría del estímulo-respuesta, modificada para incluir respuestas no observables o mediadoras (por ejemplo pensamientos y planes). Este enfoque hace énfasis en los procesos del aprendizaje y subraya la similitud del aprendizaje que ocurre en el dominio cognoscitivo (conocimiento), en el psicomotor (habilidad) y en el afectivo (valores y actitudes). Constituye una guía con la cual el profesor puede comparar su propia enseñanza para

determinar si está cubriendo todos los procesos del aprendizaje que él estima deberían incluirse (16).

DOMINIO COGNOSCITIVO

El dominio cognoscitivo representa el aprendizaje correspondiente a la adquisición de conocimiento. El conocimiento comprende conceptos, proposiciones, (hechos y principios) y estructuras cognoscitivas (la red de asociaciones). Varía en calidad desde la memorización automatizada hasta la comprensión y la habilidad de resolver problemas. A continuación, y para ayudar a la comprensión del dominio cognoscitivo, se presenta un breve análisis de la elaboración y retención de información por el hombre (16).

En una forma muy simplificada puede decirse que la información usualmente se guarda en la memoria en forma de conceptos y de sus relaciones entre sí. Un concepto es la agrupación de fenómenos en base a atributos comunes. Un atributo es una característica o un hecho distintivo que pertenece a una entidad (una persona o cosa).

La estructura cognoscitiva es una red de información. La red está constituida por la conexión o asociación de conceptos y proposiciones entre sí. La estructura cognoscitiva forma la base de la memoria, de la comprensión y del pensamiento (16).

La significación o importancia del conocimiento es una propiedad de los conceptos y de las proposiciones dentro de la estructura cognoscitiva (16).

La evidencia obtenida a través de diversas investigaciones indica que la significación o importancia del conocimiento está relacionada directamente con diversos fenómenos tales como rapidez de aprendizaje, retención, transferencia y solución de problemas. También está relacionada con la comprensión. Por consiguiente el grado de comprensión de un concepto es función del número de asociaciones que uno pueda hacer con él. Hay asociaciones que son más importantes que otras, por ejemplo, relacionar conceptos con una amplia organización de información de la cual forman parte, resulta en una mejor comprensión que su simple asociación con hechos específicos. Por otra parte es obvio que las asociaciones pertinentes resultan en un conocimiento más fundamental que las inapropiadas para un caso determinado (16).

Dentro de la significación o importancia del conocimiento hay un subgrupo de asociaciones que constituyen la pertinencia. Las asociaciones pertinentes no sólo tienen propiedades motivacionales sino que también son importantes para recordar la información almacenada en la memoria (16).

La pertinencia es la asociación de conceptos y principios con los problemas y situaciones en los cuales la información se usará eventualmente. Desafortunadamente el conocimiento no se vuelve consciente automáticamente en todas las situaciones en las cuales puede ser útil. Para que el conocimiento sea funcional debe ser recordado en el momento apropiado. El conocimiento funcional, por definición debe utilizarse durante una situación en la cual influya en los planes, las palabras o las acciones del individuo (16).

El continuum del dominio cognoscitivo abarca desde la información aislada, compartamentalizada, hasta una rica red de conceptos y principios interconectados. Manipulando las asociaciones dentro de la estructura cognoscitiva, el individuo puede pensar, planear, resolver problemas y tomar decisiones sin hacer ninguna cosa que sea observable. Una vez él decide actuar, el aprendizaje pasa a otro dominio (16).

DOMINIO AFECTIVO

Representa las actitudes o valores que predisponen al individuo a actuar uniformemente en diversas situaciones. Las actitudes y valores no sólo hacen las acciones más uniformes, sino que también influyen lo que el individuo observa, atiende o busca en el ambiente.

Muchos de los fines afectivos de currículum pueden alcanzarse a través de medios cognoscitivos. Las actitudes y valores dependen del conocimiento, especialmente del conocimiento de lo que debería ser. Las actitudes y valores están también influenciadas por la riqueza de la estructura cognoscitiva en determinada área. Mientras más conozca una persona respecto a cierta área, más probable es que busque información sobre ella. Finalmente las actitudes y valores son importantes porque influyen lo que una persona lleva a cabo en la práctica. Por consiguiente muchos de los fines del campo afectivo también puede alcanzarse cuando se dan oportunidades y orientación para realizar actividades acordes con los valores profesionales deseados (16).

DOMINIO PSICOMOTOR

Representa las habilidades percepto-motoras. Las habilidades consisten en reconocer indicadores o estímulos, elaborar respuestas mediadoras o inobservables (capacidad de juzgar) y unir las respuestas seleccionadas en cadenas con una secuencia que tenga una precisión espacial y temporal adecuadas.

Conforme aumenta la habilidad motora el individuo trabaja con más rapidez, con más exactitud, empleando menos esfuerzo y actuando eficientemente en una gran variedad de condiciones incluso impredecibles.

En el dominio psicomotor uno de los propósitos primarios de la enseñanza es promover la discriminación de estímulos. Se debe enseñar al estudiante donde buscarlos, como deben de ser, discriminar entre los pertinentes y los que no lo son, y hacer juicios.

Al ejecutar una actividad el docente debe unir cadenas en un procedimiento que se desarrolle eficientemente y con fluidez, y en el cual el control de las respuestas cambia o desplaza de estímulo o indicadores externos (inmediatos o recordados), a estímulos de naturaleza propioceptora. Mientras sean los estímulos externos los que desencadenan los elementos o factores respectivos de la cadena de respuestas en vez de los estímulos propioceptores producidos por las respuestas del individuo, la ejecución de la actividad no será fluida ni coordinada (16).

5.

CUALIDADES DEL BUEN PROFESOR

Siempre que se establece un programa de evaluación docente destinado a recompensar la buena enseñanza, surgen problemas como el siguiente: ¿Cómo se puede evaluar la enseñanza?, ¿Cuán buena es la enseñanza a nivel universitario?. Es difícil conocer el grado de bondad de la calidad de la enseñanza superior, sin embargo, la relación entre profesor y estudiante es vital en cualquier situación de enseñanza y según Eble (1974), el interés que una institución superior demuestre por sus profesores y la enseñanza, es una medida directa de su interés por los estudiantes y por el proceso de enseñanza-aprendizaje (15,17).

A través de una vasta revisión de literatura relacionada con la evaluación docente a nivel superior se ha encontrado que la evaluación o apreciación que pueden dar los estudiantes de sus profesores es confiable y válida. Sin embargo, ¿qué quiere decir cuando se califica a una persona de ser un buen profesor, cuándo se dice que ese profesor enseña bien? ¿Cuáles son las características óptimas de un "buen estudiante"? (15).

Después de realizar un análisis factorial de aquellos indicadores (reactivos o afirmaciones) presentes en la literatura o en instrumentos de evaluación docente, Eble (1974), determinó que los siguientes diez indicadores, presentes en el cuestionario de Evaluación Docente de la Universidad de Washington, caracterizan a un buen profesor (17).

Los indicadores en mención son:

1. Interpretar claramente ideas abstractas y teorías.
2. Lograr interesar a los estudiantes en lo que enseña
3. Aumentar la capacidad de razonamiento.
4. Aumentar los intereses u horizontes intelectual de los estudiantes.
5. Señalar los aspectos más importantes de la materia que imparte.
6. Hacer un buen uso de ejemplos o ilustraciones.
7. Motivar a los estudiantes para que estos den lo máximo en su calidad de trabajo.
8. Demostrar confianza en el conocimiento de la disciplina que enseña.
9. Dar nuevos puntos de vista.
10. Ser claro en sus explicaciones. Eble, (1974)

En un estudio realizado por la Universidad de California en Davis se demostró, a través del uso de 5 escalas, que los indicadores más significativos son los siguientes:

1. Discutir sobre puntos de vista diferentes a los suyos.
2. Explicar claramente.
3. Estimular la discusión en clase.
4. Demostrar un genuino interés por los estudiantes.
5. Ser dinámico y energético. Eble, (1974).

Como se puede observar, algunos de estos indicadores coinciden entre sí y ya han sido probados exhaustivamente, por lo tanto si aún no se puede contestar cuáles y en qué intensidad deben manifestarse las condiciones de un "buen enseñante", al menos se puede respaldar científicamente que en otros países, se ha determinado a través de una serie de estudios sistemáticos, que hay ciertas condiciones o características en las que un alto margen de estudiantes coinciden al definir a un buen profesor (17).

Existen varias formas o métodos a través de los cuales se evalúa la efectividad de la enseñanza superior. Algunos de estos métodos o procedimientos se mencionan a continuación :

- a) Por medio de la observación directa, o sea por visitas.
- b) A través de los materiales didácticos que se usen en el curso.

- c) Usando la auto-evaluación del profesor.
- d) Por medio de grabación, ya sea sonora o visual.
- e) Por la opinión de los estudiantes (17).

En el presente estudio se tomarán tres procedimientos que son:

- a) La evaluación por parte de los estudiante.
- b) La auto-evaluación.
- c) La evaluación por parte del superior jerárquico inmediato.

En relación con el primer procedimiento se ha encontrado gran información al respecto ya que se han hecho diversas y variadas investigaciones acerca de la evaluación docente hecha por los estudiantes. Esta evaluación por parte de los estudiantes ha demostrado :

- a) poseer estabilidad,
- b) tener consistencia interna (17).

Respecto a la evaluación por parte del superior jerárquico inmediato, se ha demostrado que una forma de validar la evaluación de estudiantes es comparar la evaluación del superior jerárquico con la de estos. Sin embargo, Webb y Nolan (1955) no encontraron una correlación significativa entre la evaluación hecha por los estudiantes y la evaluación del superior (19).

En relación con los instrumentos de auto-evaluación Webb y Nolan (1955) sí encontraron una correlación positiva entre la evaluación de los estudiantes hacia el profesor y la auto-evaluación del profesor. Es fundamental que los cuestionarios o instrumentos de auto-evaluación concuerden los objetivos a medir a través del instrumento de evaluación de estudiantes. Esto contribuirá a dar una mayor información al profesor, de cómo él percibe su enseñanza y cómo sus estudiantes perciben la misma.

6.

MEDICION

6.1 CONCEPTO:

Para realizar la medición, se parte de la división de los conceptos de la ciencia en tres grupos: Cualitativos, comparativos y cuantitativos. Los conceptos cualitativos expresan la pertenencia de un objeto a un conjunto determinado según sea la posesión de una cualidad. Con la ayuda de estos conceptos se clasifican los objetos. Después de estos dos pasos se establecen relaciones entre conjuntos de objetos semejantes con auxilio de conceptos comparativos, como "más grande", "más caliente", etc (7,13).

Estos conceptos son útiles para ordenar los objetos en secuencias; o sea se agrupa un conjunto de objetos en donde la propiedad medida es la misma en todos, y los objetos de cada conjunto precedente sea más o menos en la propiedad que los del siguiente y así sucesivamente (7,13).

Es de hacer notar que cuando se construye una teoría en relación con determinada región de fenómenos, el objeto de la misma no es la propia región real de fenómenos sino un modelo abstracto y simplificado de esa región de fenómenos, es decir un objeto idealizado. El objeto idealizado de la teoría se caracteriza con ayuda de un

determinado conjunto de conceptos cualitativos y estos son interpretados empíricamente por medio de los conceptos cuantitativos.

En términos generales se dice que la medición es la atribución de valores numéricos a las propiedades reales de los objetos; operación que se realiza con la ayuda de las escalas de medición (13).

La ecuación fundamental de medición expresa: Que si Q es la propiedad medida, U es la unidad de medición, q el valor numérico de la magnitud correspondiente; entonces la medición se expresa:

$$Q = qU$$

La expresión qU es el análogo teórico de Q ; es decir, su magnitud. (13)

6.2 REGLAS DE MEDICION:

Para atribuirle un valor numérico a la propiedad media, se siguen las reglas de medición que a continuación se presentan:

6.2.1 Regla de Equivalencia

Si el valor empírico de las propiedades medidas es igual, iguales serán sus expresiones numéricas (13).

Esto es: Si $Q_1 = Q_2$ entonces $q_1U = q_2U$

6.2.2 Regla de Medición

Si la propiedad medida en una persona es menor que esta misma propiedad en otra persona, entonces la expresión numérica de la propiedad en la primera persona debe ser menor que la expresión numérica de la propiedad en la segunda persona (13).

Simbólicamente: Si $Q_1 < Q_2$ entonces $q_1U < q_2U$

6.2.3 Regla de Adición

La expresión numérica de la suma de dos valores físicos de una propiedad, deberá ser igual a la suma de las expresiones numéricas de cada una (13).

Simbólicamente: $qU (Q_1 \text{ o } Q_2) = q_1U + q_2U$

Que indica la operación empírica de unión de dos grados de una misma propiedad.

Es de hacer notar que en esta operación no siempre se cumple con esta regla.

A las propiedades que cumplen con esta regla se les llama aditivas.

La medición de desempeños y de méritos personales, no cumple con esta regla y por consiguiente no es aditiva (13).

6.2.4 Regla de la Unidad de Medida:

Se debe seleccionar un determinado instrumento que sea, fácilmente reproducible y caracterizar la unidad de medida por medio de él.

El instrumento tomado como unidad de medición deberá conservar inmutables su medida, forma, periodicidad, etc., por supuesto, estas condiciones solo son posibles en un instrumento ideal. Los procesos reales de medición están sometidos a modificaciones debido a la influencia de condiciones circundantes, por eso un instrumento real es aquel que es más estable respecto a condiciones externas (13).

7.

PROCESO DE MEDICION

7.1 FACTORES.

En cuanto al proceso correcto de medición, deben considerarse los siguientes factores:

7.1.1 Norma o Estándar: Valor establecido y conocido que se utiliza para medir una cantidad desconocida

7.1.2 Punto de Referencia: Es la base desde la cual se toma la medición.

7.1.3 Punto Medido: Es el punto final de la medición.

7.1.4 Línea de Medición: Es una recta imaginaria tendida entre el punto de referencia y el punto medido (13).

7.2 TERMINOS.

Los términos que describen diferentes conceptos del proceso de medición son:

7.2.1 Exactitud o Validez: Indica qué tanto la medición se aproxima a la dimensión real (que mida lo que se pretende medir).

7.2.2 Precisión: Es la fidelidad del proceso de medición con relación a su repetibilidad. (Qué tanto puede repetir mediciones idénticas).

7.2.3 Confiabilidad: Es aquella condición en la cual los resultados obtenidos son iguales o muy próximos a los resultados previstos. (Qué tan consistente es obtener los resultados previstos).

En medición la perfección es imposible. Por lo tanto es imprescindible un margen a pequeñas variaciones, los términos utilizados para especificar límites o tolerancias en las dimensiones importantes son: (13)

7.2.4 Dimensión: Es el tamaño exacto de una parte determinada.

7.2.5 Tolerancia: Es la cantidad total de variación permitida al tamaño básico.

7.2.6 Límites: Son el tamaño máximo y mínimo de la parte completa como lo determina la tolerancia. Cualquier parte que se considere dentro de estos límites es aceptable.

Los límites establecen los tamaños permisibles de una parte y deben ser respetados (13).

8.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

En general, se entiende por evaluación al proceso por medio del cual se juzga el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o la ejecución de una persona con el propósito de tomar alguna decisión.

(6)

Entendida así la evaluación, en ella se trabaja para obtener información particular y específica sobre una situación determinada.

El ámbito de los que debe ser evaluado está definido por los objetivos y contenidos del objeto de evaluación.

La evaluación del desempeño humano en el trabajo se ubica en las fases intermedias de la administración de los recursos humanos. Previamente se ha establecido alguna organización, reclutado y seleccionado al personal, así como el análisis de puesto donde laborará. Posteriormente se toman decisiones sobre salarios e incentivos.

planes de beneficio social, higiene y seguridad laboral, *entrenamiento y desarrollo* de la organización. (6)

La evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. (6)

9.

METODO DE ESCOGENCIA FORZADA

Se han desarrollado diversidad de métodos para evaluar el desempeño humano en el trabajo, en el proceso de Evaluación al Docente de la Universidad de San Carlos se utiliza el Método de Escogencia Forzada. (4)

Este método consiste en evaluar el desempeño mediante un instrumento que contenga frases descriptivas sobre el desempeño individual. Estas pueden tener significado positivo o negativo. Se presentan en bloques de frases (facetas) donde el evaluador, debe señalar si está presente o ausente dicha conducta en el evaluado. (4)

Este método tiene la ventaja de que presenta resultados con menos influencia personal del evaluador y su aplicación es simple. Su desventaja está en que muchas veces necesita que se complemente con otro tipo de información. (4)

10.

JUSTIFICACION DE LA EVALUACION

La evaluación del Profesor Universitario es una tarea ineludible. Se efectúa porque, para que la Universidad de San Carlos cumpla con los fines propuestos, depende de que los Profesores realicen sus labores de acuerdo a ciertas normas establecidas. Y esto, necesariamente, implica juzgar las cualidades que tiene cada uno en la ejecución de su trabajo para el logro de los objetivos institucionales. (20)

La evaluación de méritos y desempeño de cada profesor en una institución como la Universidad de San Carlos, es como un avalúo del caudal humano que se posee y que tal vez no se aprovecha correctamente, puesto que su naturaleza, difícil de valorizar, pasa desapercibida para las autoridades y es de suponer que con una valoración adecuada se puedan aprovechar varios aspectos como: promoción, puestos de confianza, cualidades que puedan ser aprovechadas y desarrolladas en el personal, etc. (20)

Asimismo es importante para proporcionar información al personal que ocupa puestos de jefatura, pues solo tienen una idea global de las cualidades de un profesor y se expone a cometer errores por falta de un sistema para formarse un criterio fundado al respecto de cada uno de ellos. Una calificación técnica reduce estos peligros y le ayuda a juzgar analíticamente a su personal, con lo que mejora su labor de jefatura. (20)

Además este proceso puede ser un incentivo para el profesor que sabe que se le califica, se da cuenta que su esfuerzo no pasa desapercibido, que se toma con interés su trabajo y por consiguiente se esmerará más en realizarlo. (20)

VI. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

GENERALES:

1. Contribuir al mejoramiento del sistema de evaluación, promoción y desarrollo del profesor universitario de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Elaborar nuevos instrumentos para evaluar las actividades de servicio en: Enseñanza-aprendizaje en teoría, e instructoría de laboratorio.

ESPECIFICOS:

1. Analizar los instrumentos utilizados en la actualidad para la evaluación docente en la Facultad de Odontología para proponer modificaciones a los mismos.
2. Elaborar el instrumento para la Evaluación del docente con funciones de Enseñanza-aprendizaje en teoría.
3. Elaborar el instrumento para la Evaluación del docente con funciones de servicio en instructoría de laboratorio.
4. Dar validez y confiabilidad a los instrumentos elaborados para la evaluación del docente con funciones de servicio en: enseñanza-aprendizaje de teoría e instructoría de laboratorio.
5. Informar a OTEP (Oficina Técnica de Evaluación y Promoción del Personal Docente) de los resultados obtenidos en la Investigación, con el fin de que las reformas sean incorporadas al proceso de Evaluación al docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

VII. VARIABLES DE LA INVESTIGACION E INDICADORES

1. DEFINICION

1.1 Evaluación del Desempeño del Profesor Universitario con Función de Enseñanza-aprendizaje en teoría:

Es un sistema de apreciación del individuo en el cargo de Docente de Teoría en la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos y de su potencial de desarrollo.

1.2 Evaluación del Desempeño del Profesor Universitario con Función de Servicio en Instructoría de Laboratorio:

Es un sistema de apreciación del individuo en el cargo de Instructor de Laboratorio de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos; y de su potencial de desarrollo.

2. INDICADORES

Son cada una de las frases descriptivas del desempeño individual que forman los Instrumentos de Evaluación respectivos para Profesor Universitario con funciones de: Docencia, Servicio en: Instructoría de Laboratorio, Instructoría Clínica y Supervisión de Programa EPS.

VIII. METODOLOGIA

El proceso de la investigación se desarrolló en fases, las cuales se describen a continuación:

FASE I:

- En base a las recomendaciones dictadas por OTEP para elaborar los instrumentos que fueran adecuados a las actividades específicas que realizan los docentes en cada facultad y tomando en cuenta que tanto los miembros de la Comisión de Evaluación, los docentes mismos y los estudiantes han expresado la necesidad de reestructurar y elaborar instrumentos de evaluación nuevos que sean adecuados al tipo de docencia tan particular que tiene la Facultad de Odontología, se propuso hacer la presente investigación.
- Para dar inicio, se procedió a la recopilación y revisión del material bibliográfico de primera, segunda y tercera mano; y a realizar consultas con el personal encargado de la Evaluación del Profesor Universitario tanto en la Facultad de Odontología como en la Oficina Técnica de Evaluación y Promoción del Personal Docente (OTEP)
- Previo a la elaboración de los instrumentos se participó en un Curso Taller sobre: Evaluación del desempeño del profesor universitario organizado por OTEP el cual dio fundamentos a la metodología en la elaboración del instrumento de evaluación.
- Seguidamente, se elaboró un banco de indicadores, con las opiniones y sugerencias de todos los docentes (titulares de todas las categorías y pre-titulares) y una muestra aleatoria de 100 estudiantes, a quienes se envió una propuesta de instrumentos y se les solicitó su colaboración para analizar los mismos y proporcionar opiniones y sugerencias para mejorarlos.

FASE II:

- Se procedió a la elaboración de los instrumentos para la evaluación del Profesor Universitario de la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos.

Los instrumentos de evaluación constituyen medios para objetivar la valoración cuantitativa y cualitativa del desempeño del profesor universitario. Previo a la elaboración de los instrumentos, fue indispensable efectuar la planificación del contenido, diseño y calificación de los mismos. Esta planificación, permite a cada comisión evaluadora unificar criterios acerca del objeto de la evaluación.

Una vez elaborados los instrumentos de Enseñanza aprendizaje (de teoría) e instructoría de laboratorio, se enviaron a una muestra aleatoria de 50 evaluadores (estudiantes, docentes y jefes inmediatos) con el fin de que éstos dieran su opinión acerca de los mismos y sugirieran las modificaciones que consideraran convenientes para poder así incorporarlas al instrumento y luego validarlas. Para tal efecto se envió una carta con instrucciones y adjunto los instrumentos con espacios en cada indicador para las anotaciones que consideraran pertinentes.

Los instrumentos se elaboraron con base a los siguientes criterios y características recomendados por OTEP:

1. Contenido

Es lo que contempla el instrumento en su estructura, de acuerdo a los aspectos a evaluar (8).

La planificación del instrumento responde a los objetivos de la evaluación del desempeño del profesor universitario (8,10).

- Los indicadores reflejan las funciones del profesor universitario, según su naturaleza y carga académica, para obtener una respuesta objetiva que revele su quehacer.
- El contenido de los instrumentos, además de las orientaciones dadas por OTEP, se enriqueció a través de una encuesta de opinión sobre aspectos y variables a evaluar. Para el efecto se utilizó una muestra de evaluadores clave que la Comisión consideró conveniente.

Para la elaboración de los instrumentos se tomaron en cuenta las siguientes características propuestas por OTEP:

- El instrumento debe de ser económico en tiempo, en aplicación y en tabulación.
- El evaluador no debe utilizar más de 15 minutos para responder el instrumento.
- Los ítems deben ser fáciles de calificar, para lo cual se utilizó una hoja de respuesta computarizable.
- Debe emplearse un lenguaje de fácil y general interpretación por parte de los evaluadores.

2. Calificación

- Para la calificación del instrumento se consideró que las escalas descriptivas son las más indicadas, ya que permiten a quien realiza la evaluación, elegir entre varias opciones que expresen el grado en que se manifiestan las características a evaluar.
- Se sugiere una escala que contenga cinco opciones para que el evaluador sitúe su respuesta. A cada una de las opciones, se le puede dar connotación cuantitativa y cualitativa.

0 = Sin evidencia

1 = Desaprobación total

2 = Desaprobación parcial

3 = Aprobación parcial

4 = Aprobación total

O bien:

A = Aprobación total

B = Aprobación parcial

C = Desaprobación parcial

D = Desaprobación total

E = No evaluable

En caso de la opción 0, (o su equivalente E) su significado indica que el evaluador no tiene constancia respecto a la existencia o no de la característica que explora el ítem.

Una vez elaborado los instrumentos estos serán pasados a una muestra de estudiantes y profesores (8).

FASE III:

- En base al análisis realizado se procedió a elaborar los instrumentos para la evaluación del Desempeño Profesor Universitario con funciones de Enseñanza aprendizaje (de teoría) e instructoría de laboratorio, según evaluación estudiantil, autoevaluación y evaluación del jefe inmediato.

Tomando en cuenta las sugerencias de las consultas realizadas con los profesores y alumnos se hicieron las modificaciones pertinentes para adecuar los instrumentos a los tres aspectos de evaluación del profesor universitario: Cognoscitivo, Afectivo y Psicomotor, que se describen a continuación.

Aspectos de Evaluación del Profesor de la Facultad de Odontología.

El análisis de la enseñanza descrito a continuación, es importante para la formulación de objetivos, para el diseño de estrategias de la enseñanza y para la evaluación del profesor universitario. El enfoque se basa en la teoría del estímulo-respuesta, modificada para incluir respuestas no observables o mediadoras (por ejemplo pensamientos y planes). Este enfoque hace énfasis en los procesos del aprendizaje y subraya la similitud del aprendizaje que ocurre en el dominio cognoscitivo (conocimiento), en el psicomotor (habilidad) y en el afectivo (valores y actitudes). Constituye una guía con la cual el profesor puede comparar su propia enseñanza para determinar si está cubriendo todos los procesos del aprendizaje que él estima deberían incluirse (16).

Dominio Cognoscitivo.

El dominio cognoscitivo representa el aprendizaje correspondiente a la adquisición de conocimiento. El conocimiento comprende conceptos, proposiciones, (hechos y principios) y estructuras cognoscitivas (la red de asociaciones). Varía en calidad desde la memorización automatizada hasta la comprensión y la habilidad de resolver problemas. A continuación, y para ayudar a la comprensión del dominio cognoscitivo, se presenta un breve análisis de la elaboración y retención de información por el hombre (16).

En una forma muy simplificada puede decirse que la información usualmente se guarda en la memoria en forma de conceptos y de sus relaciones entre sí. Un concepto es la agrupación de fenómenos en base a atributos comunes. Un atributo es una característica o un hecho distintivo que pertenece a una entidad (una persona o cosa).

La estructura cognoscitiva es una red de información. La red está constituida por la conexión o asociación de conceptos y proposiciones entre sí. La estructura cognoscitiva forma la base de la memoria, de la comprensión y del pensamiento (16).

La significación o importancia del conocimiento es una propiedad de los conceptos y de las proposiciones dentro de la estructura cognoscitiva (16).

La evidencia obtenida a través de diversas investigaciones indica que la significación o importancia del conocimiento está relacionada directamente con diversos fenómenos tales como rapidez de aprendizaje, retención, transferencia y solución de problemas. También está relacionada con la comprensión. Por consiguiente el grado de comprensión de un concepto es función del número de asociaciones que uno pueda hacer con él. Hay asociaciones que son más importantes que otras, por ejemplo, relacionar conceptos con una amplia

organización de información de la cual forman parte, resulta en una mejor comprensión que su simple asociación con hechos específicos. Por otra parte es obvio que las asociaciones pertinentes resultan en un conocimiento más fundamental que las inapropiadas para un caso determinado (16).

Dentro de la significación o importancia del conocimiento hay un subgrupo de asociaciones que constituyen la pertinencia. Las asociaciones pertinentes no sólo tienen propiedades motivacionales sino que también son importantes para recordar la información almacenada en la memoria (16).

La pertinencia es la asociación de conceptos y principios con los problemas y situaciones en los cuales la información se usará eventualmente. Desafortunadamente el conocimiento no se vuelve consciente automáticamente en todas las situaciones en las cuales puede ser útil. Para que el conocimiento sea funcional debe ser recordado en el momento apropiado. El conocimiento funcional, por definición debe utilizarse durante una situación en la cual influya en los planes, las palabreas o las acciones del individuo (16).

El continuum del dominio cognoscitivo abarca desde la información aislada, compartamentalizada, hasta una rica red de conceptos y principios interconectados. Manipulando las asociaciones dentro de la estructura cognoscitiva, el individuo puede pensar, planear, resolver problemas y tomar decisiones sin hacer ninguna cosa que sea observable. Una vez él decide actuar, el aprendizaje pasa a otro dominio (16).

Dominio Afectivo.

Representa las actitudes o valores que predisponen al individuo a actuar uniformemente en diversas situaciones. Las actitudes y valores no sólo hacen las acciones más uniformes, sino que también influyen lo que el individuo observa, atiende o busca en el ambiente.

Muchos de los fines afectivos de currículum pueden alcanzarse a través de medios cognoscitivos. Las actitudes y valores dependen del conocimiento, especialmente del conocimiento de lo que debería ser. Las actitudes y valores están también influenciadas por la riqueza de la estructura cognoscitiva en determinada área. Mientras más conozca una persona respecto a cierta área, más probable es que busque información sobre ella. Finalmente las actitudes y valores son importantes porque influyen lo que una persona lleva a cabo en la práctica. Por consiguiente muchos de los fines del campo afectivo también puede alcanzarse cuando se dan oportunidades y orientación para realizar actividades acordes con los valores profesionales deseados.

Dominio Psicomotor.

Representa las habilidades percepto-motoras. Las habilidades consisten en reconocer indicadores o estímulos, elaborar respuestas mediadoras o inobservables (capacidad de juzgar) y unir las respuestas seleccionadas en cadenas con una secuencia que tenga una precisión espacial y temporal adecuadas.

Conforme aumenta la habilidad motora el individuo trabaja con más rapidez, con más exactitud, empleando menos esfuerzo y actuando eficientemente en una gran variedad de condiciones incluso impredecibles.

En el dominio psicomotor uno de los propósitos primarios de la enseñanza es promover la discriminación de estímulos. Se debe enseñar al estudiante donde buscarlos, como deben de ser, discriminar entre los pertinentes

y los que no lo son, y hacer juicios.

Al ejecutar una actividad el docente debe unir cadenas en un procedimiento que se desarrolle eficientemente y con fluidez, y en el cual el control de las respuestas cambia o desplaza de estímulo o indicadores externos (inmediatos o recordados), a estímulos de naturaleza propioceptora. Mientras sean los estímulos externos los que desencadenan los elementos o factores respectivos de la cadena de respuestas en vez de los estímulos propioceptores producidos por las respuestas del individuo, la ejecución de la actividad no será fluida ni coordinada.

Las bases en las cuales se sustentan los dominios y algunas variables para poder situar los indicadores se pueden encontrar en el instrumento "Análisis de la enseñanza en educación profesional". (16)

Fase IV:

- Se procedió a determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos que fueron elaborados y modificados.

Validez.

Esta validación requirió que:

- Antes de aplicar los instrumentos, la Comisión de Evaluación debió estar segura de que éstos respondían a los objetivos para los cuales fueron diseñados a través de una prueba piloto. (Dicha prueba se realizó evaluando el desempeño académico de una muestra aleatoria de profesores).
- Se eligió una muestra aleatoria de las instancias evaluadoras para la aplicación de los instrumentos. Se les dió instrucciones sobre el procedimiento a seguir, explicándoles claramente que la evaluación a realizar era de prueba.
- Se dió instrucciones a los evaluadores, a fin de que anotaran en el espacio de observaciones las dificultades encontradas para responder los ítems, o cualquier otra duda en relación al instrumento.
- Si las dudas y observaciones acerca del instrumento eran significativas a juicio de la Comisión de Evaluación, se procedió a incluirlas en los instrumentos nuevos para posteriormente pasar la prueba de nuevo con las observaciones incorporadas.

Este proceso se realizó a través de un muestreo estratificado, que comprendió los siguientes pasos:

- a. Selección de la muestra aleatoria de 50 evaluadores y elaboración de Marcos de Muestreo.
- b. Definición de unidades de muestreo para cada estrato.
- c. Aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño del profesor universitario.
- d. Análisis e interpretación de datos.

Confiabilidad.

Con el método de pruebas sucesivas se aplica una prueba, y luego en una fecha posterior, se reaplica a las mismas personas. Se calcula el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson entre las dos series de puntuaciones, obteniéndose la confiabilidad.

El coeficiente de confiabilidad que aportó la prueba escrita, se interpretó de la siguiente manera: (5)

de 0.80 en adelante	muy alta confiabilidad
de 0.55 a 0.79	alta confiabilidad
de 0.40 a 0.54	media confiabilidad
de 0.21 a 0.38	baja confiabilidad
de 0.18 a 0.20	muy baja confiabilidad
de 0.17 a menos	nula confiabilidad

Para las pruebas andragógicas, de 0.55 en adelante se considera buena confiabilidad.

IX. PRESENTACION DE RESULTADOS

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL
DOCENTE CON FUNCION EN ENSEÑANZA APRENDIZAJE
(DE TEORIA).**

INSTRUMENTO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (DE TEORIA)

Representa la distribución de indicadores pertenecientes a cada dominio según la instancia evaluadora, en el instrumento de evaluación del profesor universitario de la Facultad de Odontología, con funciones de enseñanza aprendizaje (de teoría). De los 30 indicadores que posee cada instrumento, en la evaluación estudiantil 11 pertenecen al dominio cognoscitivo, 7 al afectivo y 12 al psicomotor; en la autoevaluación 6 pertenecen al dominio cognoscitivo, 19 al afectivo y 5 al psicomotor; en la evaluación del Jefe Inmediato 5 pertenecen al dominio cognoscitivo, 10 al afectivo y 15 al psicomotor.

Uniendo las tres evaluaciones se obtiene un total de 22 indicadores del dominio cognoscitivo, 36 del afectivo y 32 del psicomotor. (Ver Cuadro No. 1 y Gráfica No. 1).

CUADRO No. 1

DISTRIBUCION DE LOS INDICADORES, SEGÚN DOMINIO, EN EL INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL DOCENTE DE TEORIA.

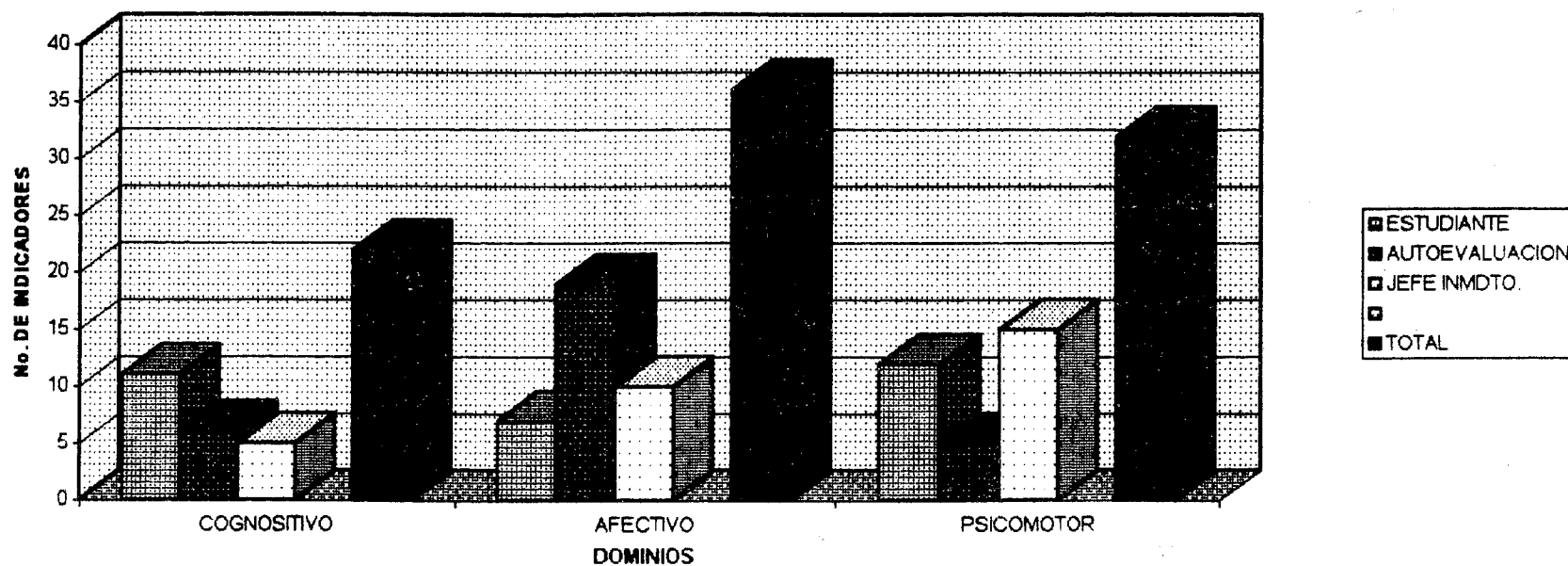
DOMINIOS DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

EVALUADOR	COGNOSITIVO	APECTIVO	PSICOMOTOR
ESTAUDIANTE	11	7	12
AUTOEVALUACION	6	19	5
JEFE INMDTO.	5	10	15
TOTAL	22	36	32

FUENTE: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos al clasificar los indicadores de los instrumentos elaborados

GRAFICA No. 1

DISTRIBUCION DE LOS INDICADORES, SEGUN DOMINIO, EN EL INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL DOCENTE DE TEORIA.



INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL DOCENTE CON FUNCION DE INSTRUCTORIA DE LABORATORIO

INTRUMENTO DE INSTRUCTORIA DE LABORATORIO.

Representa la distribución de indicadores pertenecientes a cada dominio según la instancia evaluadora, en el instrumento de evaluación del profesor universitario de la Facultad de Odontología, con funciones de instructoría de laboratorio. De los 30 indicadores que posee cada instrumento, en la evaluación estudiantil 8 pertenecen al dominio cognoscitivo, 10 al afectivo y 12 al psicomotor; en la autoevaluación 7 pertenecen al dominio cognoscitivo, 12 al afectivo y 11 al psicomotor; en la evaluación del Jefe Inmediato 6 pertenecen al dominio cognoscitivo, 10 al afectivo y 14 al psicomotor.

Uniendo las tres evaluaciones se obtiene un total de 21 indicadores del dominio cognoscitivo, 32 del afectivo y 37 del psicomotor. (Ver Cuadro No. 2 y Gráfica No. 2)

CUADRO No. 2

DISTRIBUCION DE LOS INDICADORES, SEGÚN DOMINIO, EN EL INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL INSTRUCTOR DE LABORATORIO.

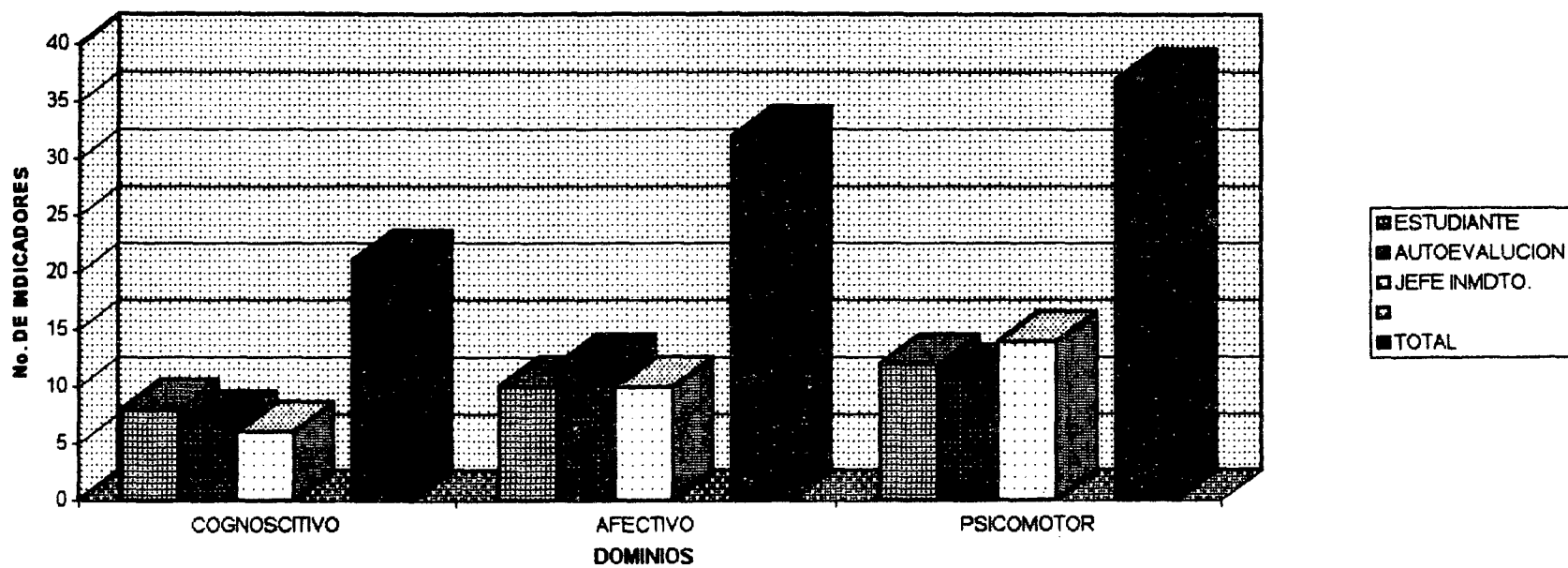
DOMINIOS DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

EVALUADOR	COGNOSITIVO	APECTIVO	PSICOMOTOR
ESTAUDIANTE	8	10	12
AUTOEVALUACION	7	12	11
JEFE INMDTO.	6	10	14
TOTAL	21	32	37

FUENTE: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos al clasificar los indicadores de los instrumentos elaborados.

GRAFICA No. 2

DISTRIBUCION DE LOS INDICADORES, SEGUN DOMINIO, EN EL INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL INSTRUCTOR DE LABORATORIO.



FUENTE Elaboracion propia con base a los resultados obtenidos al elaborar los instrumentos

**CORRELACION DE PEARSON A LOS INSTRUMENTOS PARA EVALUAR AL DOCENTE
INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS AL APLICAR LA MATRIZ DE DE
ENSEÑANZA APRENDIZAJE (DE TEORIA) E INSTRUCORIA DE LABORATORIO**

Este cuadro muestra la correlación de Pearson obtenida para los instrumentos al relacionar los datos de la primera prueba, con la segunda prueba realizada 15 días después, al mismo grupo de evaluadores y con las mismas condiciones.

La correlación se encuentra por encima de 0.817; lo cual muestra una muy alta correlación de los instrumentos, lo que nos permite decir que son confiables. (Ver Cuadro No. 3 y Gráfica No. 3)

CUADRO No. 3

**DISTRIBUCION DE LOS INDICADORES, SEGÚN DOMINIO, EN EL INSTRUMENTO
PARA EVALUAR AL DOCENTE DE TEORIA.**

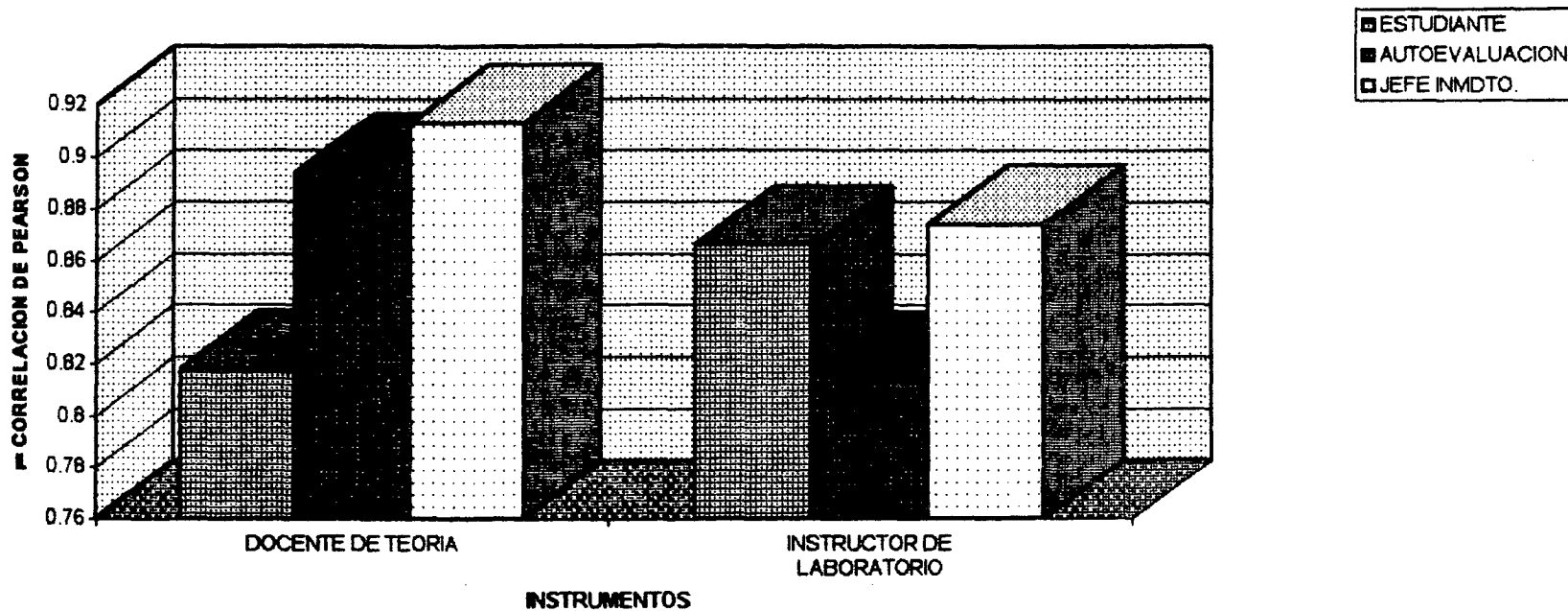
INSTRUMENTOS

EVALUADOR	DOCENTE DE TEORIA	INSTRUCTOR DE LABORATORIO
ESTAUDIANTE	0.818	0.866
AUTOEVALUACION	0.894	0.817
JEFE INMDTO.	0.913	0.874

FUENTE: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos al aplicar la Matriz de Correlación de Pearson

GRAFICA No. 3

CORRELACION DE PEARSON OBTENIDA PARA LOS INSTRUMENTOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE TEORIA E INSTRUCTORIA DE LABORATORIO



45

FUENTE: Elaboración propia con base a los resultados obtenidos al realizar el análisis estadístico de las pruebas

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL DOCENTE DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Los resultados evidencian que el estudiante evalúa principalmente el aspecto psicomotor en un 40% de las preguntas, debido a que el patrón de referencia es lo que el alumno observa que el profesor hace, luego evalúa el aspecto cognoscitivo en un 37% , y por último el dominio afectivo en un 23%.

En lo que respecta a la autoevaluación el docente evalúa principalmente el aspecto afectivo en un 63%; debido a que la evaluación es más personal, y dominan los sentimientos no la verificación; luego evalúa el aspecto cognoscitivo en un 20% y por último el aspecto psicomotor en un 17%.

En la evaluación del Jefe Inmediato, cabe mencionar que el aspecto que se evalúa principalmente es el psicomotor en un 50% de las preguntas, ya que la instancia evaluadora evidencia más los hechos y acciones. Luego evalúa en un 33% el aspecto afectivo y un 17% el aspecto cognoscitivo.

La matriz de correlación de Pearson encontrada para las instancias evaluadoras: estudiante, autoevaluación y Jefe Inmediato fueron de: 0.818, 0.894 y 0.913 respectivamente. Lo cual nos permite decir que los instrumentos poseen muy alta confiabilidad. (Ver Cuadro No. 3 y Gráfica No. 3)

INSTRUMENTO PARA EVALUAR AL INSTRUCTOR DE LABORATORIO

Los resultados evidencian que el estudiante evalúa principalmente el aspecto psicomotor en un 40% de las preguntas, debido a que el patrón de referencia esta basado en lo que el alumno observa que el profesor hace, luego evalúa el aspecto afectivo en un 33%, y por último el dominio cognoscitivo en un 27%.

En lo que respecta a la autoevaluación el docente evalúa principalmente el aspecto afectivo en un 40%; debido a que la evaluación es más personal y no de verificación, luego evalúa el aspecto psicomotor en un 37% y por último el aspecto cognoscitivo en un 23%.

En la evaluación del Jefe Inmediato, cabe mencionar que el aspecto que evalúa principalmente es el psicomotor en un 47% de las preguntas, ya que la instancia evaluadora evidencia más los hechos y acciones. Luego evalúa en un 37% el aspecto afectivo y un 20% el aspecto cognoscitivo.

La matriz de correlación de Pearson encontrada para las instancias evaluadoras: estudiante, autoevaluación y Jefe Inmediato fueron de: 0.866, 0.817 y 0.874 respectivamente. Lo cual nos permite decir que los instrumentos poseen muy alta confiabilidad. (Ver Cuadro No. 3 y Gráfica No. 3)

Cabe mencionar que según Mackensie (19) el dominio cognoscitivo representa el aprendizaje correspondiente a la adquisición de conocimiento; el dominio afectivo representa las actitudes que predisponen al individuo a actuar uniformemente en diversas situaciones; el dominio psicomotor representa las habilidades percepto-motoras.

X. LIMITACIONES

1. Existió falta de colaboración, apatía y pesimismo respecto a la realización del estudio tanto por parte de docentes, como de estudiantes de la Facultad de Odontología.
2. En alguna medida los resultados de las evaluaciones se ven influenciados por la afectividad del evaluador.

XI. CONCLUSIONES

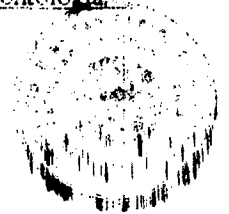
1. Los instrumentos elaborados para la evaluación del desempeño del Profesor Universitario de la Facultad de Odontología con funciones de Enseñanza-aprendizaje en Teoría e Instructoría de Laboratorio, son válidos para evaluar las actividades correspondientes.
2. Los instrumentos elaborados para la Evaluación del desempeño del Profesor Universitario de la Facultad de Odontología con funciones de Enseñanza-aprendizaje en Teoría e Instructoría de Laboratorio, tienen muy alta confiabilidad, de acuerdo a la prueba realizada con la matriz de correlación de Pearson.
3. Los dominios del proceso enseñanza-aprendizaje propuestos en esta investigación constituyen una guía con la cual el profesor podrá comparar su propia enseñanza para determinar si está cubriendo todos los procesos del aprendizaje.
4. Los porcentajes de cada uno de los dominios propuestos variaron según el evaluador y su punto de vista con respecto a lo evaluado.
5. En la autoevaluación predomina el dominio afectivo.
6. En la evaluación por el estudiante y por el jefe inmediato, predominan los dominios cognoscitivo y psicomotor.

XII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Odontología, la realización de los trámites legales para la aplicación de los instrumentos propuestos para la Evaluación del desempeño del Profesor Universitario con funciones de Enseñanza-aprendizaje de teoría e Instructoría de laboratorio.
2. Que periódicamente se prepare a las tres instancias evaluadoras (estudiantes, docentes y jefes inmediatos), explicándoles los fines de la Evaluación del Desempeño del docente y la importancia que la misma tiene en la formación de futuros profesionales de la Odontología.
3. Que se revisen periódicamente los instrumentos propuestos, ya que forman parte de un proceso dinámico que esta sujeto a cambiar constantemente.
4. Que se reestructure la hoja de respuestas utilizada en las evaluaciones, con el fin de facilitar el mecanismo de evaluación.
5. Que se efectúen investigaciones en el campo de la evaluación educativa aplicadas a las áreas docente-administrativas, con el fin de proponer instrumentos nuevos para evaluar las mismas, que sean adecuados a la Facultad de Odontología.
6. Que se implemente un procedimiento, en el cual el estudiante evalúe a docentes con quienes ha tenido relación, ya sea en clases, laboratorio, clínica o durante el desarrollo del programa EPS, evitando así que se evalúen aspectos del docente desconocidos por el estudiante.

XIII. BIBLIOGRAFIA

1. Arich, L. The practice of curriculum evaluation. Curriculum Theory, Network No. 11, 1973. 12p. (USAC, Facultad de CCMM, Fase IV)
2. Batista, J. E. Escala de actitudes para la investigación psicológica y educativa. Medellín, Copiyes, 1982. 225p.
3. Cárdenas, C. Validez y confiabilidad de un instrumento para medir y valorar actitudes del profesor universitario según opinión estudiantil. Guatemala, Universidad de San Carlos, Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, 1991. 25 p.
4. CEMIE/OEA. Las escalas facetizadas. Una técnica de exploración de actitudes en educación. San José, Costa Rica, Editorial Texto, 1976. 35 p.
5. Chávez, J. Propuesta metodológica para la evaluación del profesor y del curso en el nivel superior. Guatemala, Universidad de San Carlos, IIME, 1985. 128 p.
6. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá, McGraw-Hill Latinoamericana, 1981. 54 p.
7. Downie, N. y R. Heath. Métodos estadísticos aplicados. México, Editorial Harla, 1983. pp. 176-183.
8. Elaboración de los instrumentos. Guatemala, OTEP, s.f. 6 p.
9. Esquivel, J. y A. Guardián. Elaboración y validación de los instrumentos de evaluación docente de la universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, Centro de Evaluación Académica, 1989. 135 p.
10. Furst, E. Constructing evaluation instruments. Idaho University of Idaho, Department of Psychology, 1961. 144.
11. Gamboa, I. Evaluación del sistema educativo de la Universidad de San Carlos. Proyecto de investigación. Guatemala, Universidad de San Carlos, IIME, 1993. 54 p.
12. Himmei, E. La evaluación en la educación superior. En: Problemas y desarrollo de la docencia universitaria latinoamericana. Chile, Universidad Católica de Chile, 1981. 122 p.
13. Instrumento de evaluación del desempeño del investigador en la USAC -Una propuesta-. Guatemala, Universidad de San Carlos, IIME, 1991. 10 p.
14. Larroyo, F. Diccionario pedagógico. México, Porrúa, 1986. 470 p.
15. Lopez Cámara, V. Una propuesta para la evaluación de la enseñanza clínica de la Odontología. Perfiles Educativos (México) 55-56: 61-67, 1992.



16. Mackenzie, R. Análisis de la enseñanza en educación profesional. Guatemala, Editorial Alafo, 1975. 41 p.
17. Moya, M. Alumno, profesor y evaluación. Lo Barnecha Chile, Departamento de Evaluación, 1980. 63 p.
(USAC, Facultad de CCMM, Fase IV)
18. OTEP. Propuestas de políticas y lineamientos de evaluación del profesor universitario. Guatemala. Editorial Universitaria, Mayo, 1991. 56 p.
19. Parlett, M. Conceptos básicos de evaluación. Separata del Seminario Taller de Evaluación Educativa. Quito, Ecuador, Dirección Nacional de Planeamiento, Depto. de Investigación, 1976. s.d.e.
20. Proyecto de trabajo OTEP. Guatemala, OTEP, 1996. 10 p.
21. Recopilación de leyes y reglamentos universitarios. Guatemala, Editorial Universitaria, 1993. 520 p.
22. Stufflebean, W. Tipos de evaluación y modelo de evaluación. Cuarto Seminario Interamericano de Investigación Educativa sobre Evaluación de Sistemas Educativos. Costa Rica, CEMIE, 1976. 67 p.
23. Summers, G. Medición de actitudes. México, Trillas, 1976. 688 p.
24. Taba, H. La evaluación de los resultados del currículo. En su: Elaboración del currículo 4ª ed. Argentina Editorial Troquel, 1979. 414 p.

No. 120.

[Handwritten signature]



XIV. ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE ODONTOLOGIA

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO, CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE EN TEORIA

-Según evaluación estudiantil, autoevaluación o Jefe Inmediato-

(El mismo instructivo es útil para las tres instancias evaluadoras)

Las respuestas que usted proporcione al presenta cuestionario, serán de utilidad para el mejoramiento de la docencia teórica.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de indicadores relacionados con el desempeño del Profesor Universitario. Cada indicador contiene 4 opciones:

- A. Aprobación Total**
- B. Aprobación Parcial**
- C. Desaprobación Parcial**
- D. Desaprobación Total**

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

Marque en la hoja de respuestas la opción que mejor refleje la evaluación que usted hace del desempeño del profesor.

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

ASPECTOS A EVALUAR:

A. DOMINIO COGNOSCITIVO: Representa los aspectos correspondiente a la adquisición de conocimientos. El conocimiento comprende conceptos, proposiciones, (hechos y principios) y estructuras cognitivas (la red de asociaciones) y permite al Profesor Universitario, ubicarse y relacionarse con la realidad, mediante el desarrollo de valores y actitudes referentes a los problemas de la sociedad guatemalteca.

B. DOMINIO AFECTIVO: Representa el aprendizaje de actitudes o valores que predisponen al individuo a actuar uniformemente en diversas situaciones. Permite que el Profesor Universitario, a través de sus actitudes y valores influencien lo que el individuo observa, atiende o busca en el ambiente.

C. DOMINIO PSICOMOTOR: Representa el aprendizaje que involucra habilidades percepto-motoras. Las habilidades consisten en reconocer indicadores o estímulos, elaborar respuestas mediadoras o inobservables y unir las respuestas seleccionadas en cadenas con una secuencia que tenga una precisión y temporal adecuada.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA, CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (teoría)
- Según evaluación estudiantil -

- 01 Expone la temática de su actividad docente en forma ordenada y lógica.
- 02 Utiliza terminología adecuada al nivel académico del estudiante.
- 03 Utiliza información actualizada para el desarrollo del curso que imparte.
- 04 Resuelve las dudas e inquietudes del estudiante dentro y fuera del aula.
- 05 Demuestra conocimiento de los temas que expone, y justifica su importancia.
- 06 Evidencia preparación académica para el desarrollo de las actividades en clase.
- 07 Relaciona la teoría del curso con actividades prácticas y/o experiencias del ejercicio profesional, y ejemplifica los contenidos del curso que expone.
- 08 Relaciona sus exposiciones con otros cursos del pensum de estudios.
- 09 Relaciona el contenido del curso con aspectos pertinentes de la realidad nacional.
- 10 Enfatiza y refuerza los aspectos más significativos e importantes del tema durante el desarrollo del mismo, y esto se refleja en la evaluación.
- 11 Resuelve y analiza con los estudiantes las evaluaciones realizadas con el fin de retroalimentar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 12 Cumple con el horario establecido para el desarrollo de la clase.
- 13 Aprovecha en forma efectiva y eficiente el período de clase.
- 14 Manifiesta respeto a las opiniones y sugerencias del estudiante y las toma en consideración.
- 15 Estimula en el estudiante la responsabilidad del autoaprendizaje como parte de su superación académica.
- 16 Brinda asesoría y/o colabora en la docencia con otras áreas.
- 17 Desarrolla su actividad docente sin permitir que las relaciones personales (alumnos y docentes) interfieran con la actividad de enseñanza y su evaluación.
- 18 Fomenta y practica la ética profesional y los valores humanos (dignidad, participación y respeto a la persona), durante el desarrollo del curso.
- 19 Indica la bibliografía pertinente al curso y verifica de que sea accesible al estudiante.
- 20 Elabora documentos y/o material didáctico que den apoyo al curso que imparte.
- 21 Discute y analiza con los estudiantes los temas impartidos durante su desarrollo.
- 22 Organiza actividades de enseñanza aprendizaje que estimulan el razonamiento crítico del estudiante y no sólo su capacidad memorística.

- 23 Logra captar y mantener la atención de los estudiantes; y estimula su participación, durante el tiempo que dura la clase.
- 24 Estimula en el estudiante el trabajo de grupo dentro y fuera de la clase.
- 25 Utiliza metodología de enseñanza aprendizaje según las necesidades del curso. (Oral dinamizada, taller, foro, panel, etc).
- 26 Evalúa con base a los objetivos de los temas tratados en el curso, utilizando para ello diversas técnicas de evaluación.
- 27 Evalúa la realización de actividades educativas, haciendo las observaciones pertinentes en forma objetiva.
- 28 Las preguntas de las evaluaciones son en cantidad suficientes y en calidad adecuadas, para reflejar el dominio del tema por parte del estudiante.
- 29 Entrega oportunamente las notas de las evaluaciones realizadas, según lo estipulado en el Reglamento de Evaluación de la Facultad de Odontología.
- 30 Toma iniciativas concretas para superar las condiciones que tienden a la mediocridad en la Facultad de Odontología.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA, CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (teoría)
- Autoevaluación -

- 01 Expongo la temática de la actividad docente en forma ordenada y lógica, utilizando terminología adecuada.
- 02 Conozco a profundidad los temas del curso que imparto.
- 03 Relaciono la teoría del curso con actividades prácticas.
- 04 Conozco y cumplo con lo establecido en el Reglamento de Evaluación de la Facultad de Odontología.
- 05 Enfático y refuerzo los aspectos más significativos e importantes del tema, durante el desarrollo del mismo.
- 06 Evalúo en base a los objetivos de los temas tratados en el curso, utilizando para ello diversas técnicas de evaluación.
- 07 Manifiesto respeto a las opiniones y sugerencias del estudiante y las tomo en consideración.
- 08 Cumplo con puntualidad mis actividades, calendarios establecidos y horario de trabajo para el cual he sido contratado.
- 09 Aprovecho en forma efectiva y eficiente el período de clase.
- 10 Planifico las actividades de enseñanza-aprendizaje a mi cargo en función de los objetivos de la formación profesional y la problemática nacional.
- 11 Resuelvo las dudas e inquietudes planteadas por los estudiantes dentro y fuera del aula.
- 12 Ejemplifico los contenidos del tema o temas que expongo, en el curso que imparto.
- 13 Relaciono el contenido del tema que imparto con otros cursos del pensum de estudios, haciendo integral el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 14 Relaciono el contenido del curso con aspectos pertinentes de la realidad nacional, planteando soluciones a través de la docencia, investigación y servicio.
- 15 Desarrollo mi actividad docente sin permitir que las relaciones personales (alumnos y docentes) interfieran con la actividad de enseñanza y su evaluación.
- 16 Participo en actividades de formación docente para actualizar mis conocimientos en las disciplina que desempeño como profesor universitario.
- 17 Brindo asesoría y/o colaboro en la docencia con profesores de otras áreas, promoviendo las adecuadas relaciones interpersonales en el trabajo.
- 18 Organizo actividades de enseñanza-aprendizaje que estimulan el razonamiento crítico del estudiante, y no sólo su capacidad memorística.
- 19 Estimulo la participación del estudiante en clase.
- 20 Utilizo metodología de enseñanza-aprendizaje según las necesidades del curso (Oral dinamizada, taller, foro, panel, trabajo en grupo, etc) fomentando la búsqueda de cooperación y el diálogo con el estudiante.

- 21 Vinculo y retroalimento el quehacer docente con la investigación y el servicio universitario.
- 22 Contribuyo con propuestas al desarrollo y mejoramiento del nivel académico de la Facultad de Odontología.
- 23 Estimulo la responsabilidad del autoaprendizaje en el estudiante, como parte de su formación académica.
- 24 Resuelvo y analizo con los estudiantes las evaluaciones realizadas con el fin de retroalimentar el proceso enseñanza- aprendizaje.
- 25 Fomento y practico la ética profesional y los valores humanos durante el desarrollo del curso.
- 26 Consulto y analizo la bibliografía pertinente al curso y verifico que sea accesible al estudiante.
- 27 Elaboro documentos y/o material didáctico que den apoyo al curso que imparto, y los actualizo periódicamente.
- 28 Preparo previamente el desarrollo de las exposiciones en clase, utilizando para ello diferentes recursos didácticos.
- 29 Logro captar y mantener la atención del estudiante durante el tiempo que dura la clase.
- 30 Me preocupo y tomo iniciativas concretas para superar las condiciones que tienden a la mediocridad en la Facultad de Odontología.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA, CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (teoría)
- Según evaluación del Jefe Inmediato -

- 01 Posee y evidencia experiencia profesional de la disciplina que imparte.
- 02 Conoce a profundidad los temas del curso que imparte.
- 03 Evidencia interés y participa en actividades de formación docente para actualizar los conocimientos en la disciplina que se desempeña.
- 04 Maneja elementos fundamentales de educación superior y metodología de la investigación.
- 05 Resuelve y analiza con los estudiantes las evaluaciones realizadas con el fin de retroalimentar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 06 Evidencia conocimiento integral del currículum académico de la Facultad de Odontología.
- 07 Establece adecuadas relaciones interpersonales de trabajo con los docentes del área a la que pertenece y con los de otras áreas y/o departamentos.
- 08 Manifiesta respeto a las opiniones y sugerencias de sus compañeros del departamento o área y las toma en consideración.
- 09 Cumple con responsabilidad las funciones y actividades académicas programadas por el Departamento o Área.
- 10 Estimula la responsabilidad del autoaprendizaje en el estudiante como parte de su formación académica.
- 11 Posee y evidencia interés en la solución de los problemas del departamento o área.
- 12 Desarrolla su actividad docente sin permitir que sus relaciones personales (alumnos y docentes) interfieran con la actividad de enseñanza y su evaluación.
- 13 Toma en cuenta las observaciones y sugerencias planteadas por su Jefe Inmediato.
- 14 Posee y evidencia interés en documentarse acerca de cómo evaluar adecuadamente al estudiante.
- 15 Fomenta y practica la ética profesional y los valores humanos (dignidad, participación y respeto a la persona), durante el desarrollo del curso.
- 16 Cumple con responsabilidad las funciones universitarias que le han sido asignadas o para las cuales ha sido electo.
- 17 Participa activamente en las reuniones de trabajo.
- 18 Cumple con puntualidad las actividades, calendarios establecidos y el horario de trabajo para el cual ha sido contratado.
- 19 Consulta y analiza la bibliografía pertinente al curso y verifica que sea accesible al estudiante.
- 20 Prepara previamente el desarrollo de las exposiciones en clase, utilizando para ello diferentes recursos didácticos.

- 21 Incluye dentro del programa aspectos pertinentes de la realidad nacional ajustados a la temática del curso, planteando soluciones a través de la docencia, investigación y servicio.
- 22 Elabora documentos y/o material didáctico que den apoyo al curso que imparte, y los actualiza periódicamente.
- 23 Colabora y/o elabora el programa del curso, en función de los objetivos de la formación profesional y la problemática nacional, analizándolo con el jefe del departamento o área.
- 24 Organiza actividades de enseñanza-aprendizaje que estimulan el razonamiento crítico del estudiante, y no sólo su capacidad memorística.
- 25 Utiliza metodología de enseñanza-aprendizaje según las necesidades del curso (Oral dinamizada, taller, foro, panel, trabajo de grupo, etc), fomentando la búsqueda de cooperación y el diálogo con el estudiante.
- 26 Evalúa con base a los objetivos de los temas tratados en el curso, utilizando para ello distintas técnicas de evaluación.
- 27 Cumple con lo establecido en el Reglamento de Evaluación de la Facultad de Odontología.
- 28 Rinde informe de las actividades realizadas según lo programado.
- 29 Contribuye con propuestas al desarrollo y mejoramiento del nivel académico de la Facultad de Odontología.
- 30 Toma iniciativas concretas para superar las condiciones que tienden a la mediocridad en la Facultad de Odontología.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO, CON FUNCIONES DE
INSTRUCTORIA DE LABORATORIO.

-Según evaluación estudiantil, autoevaluación o Jefe Inmediato-

(El mismo instructivo es útil para las tres instancias evaluadoras)

Las respuestas que usted proporcione al presenta cuestionario, serán de utilidad para el mejoramiento de la Práctica de Laboratorio.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de indicadores relacionados con el desempeño del Profesor Universitario. Cada indicador contiene 4 opciones:

- A. Aprobación Total
- B. Aprobación Parcial
- C. Desaprobación Parcial
- D. Desaprobación Total

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

Marque en la hoja de respuestas la opción que mejor refleje la evaluación que usted hace del desempeño del profesor.

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

ASPECTOS A EVALUAR:

- A. **DOMINIO COGNOSCITIVO:** Representa los aspectos correspondiente a la adquisición de conocimientos. El conocimiento comprende conceptos, proposiciones, (hechos y principios) y estructuras cognitivas (la red de asociaciones).
- B. **DOMINIO AFECTIVO:** Representa el aprendizaje de actitudes o valores que predisponen al individuo a actuar uniformemente en diversas situaciones. Permite que el Profesor Universitario, a través de sus actitudes y valores influenciar lo que el individuo observa, atiende o busca en el ambiente.
- C. **DOMINIO PSICOMOTOR:** Representa los aspectos que involucran habilidades percepto-motoras. Las habilidades consisten en reconocer indicadores o estímulos, elaborar respuestas mediadoras o inobservables y unir las respuestas seleccionadas en cadenas con una secuencia que tenga una precisión y temporal adecuada.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA, CON FUNCIONES DE INSTRUCTORIA DE LABORATORIO
- Según evaluación estudiantil -

- 01 Utiliza terminología adecuada al nivel académico del estudiante.
- 02 Fundamenta la realización de la práctica de laboratorio en la teoría que la respalda.
- 03 Resuelve las dudas e inquietudes planteadas por los estudiantes dentro y fuera del laboratorio.
- 04 Evidencia que se informa de los avances científicos de la disciplina que brinda instructoría y los comparte con el estudiante.
- 05 Estimula el criterio clínico del estudiante mostrándole diferentes técnicas de trabajo e indicándole las ventajas y desventajas de cada una.
- 06 Evalúa el conocimiento teórico que tienen los estudiantes acerca de la práctica de laboratorio a través de preguntas directas durante la realización de la misma o pruebas iniciales de conocimientos.
- 07 Evalúa y analiza con el estudiante el trabajo realizado durante la práctica, retroalimentando el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 08 Enfatiza y refuerza los aspectos más significativos e importantes de la práctica durante el desarrollo de la misma.
- 09 Brinda igual atención a todos los estudiantes que tiene bajo su cargo.
- 10 Manifiesta respeto hacia los estudiantes que brinda instructoría en el laboratorio.
- 11 Comparte su experiencia profesional con los estudiantes bajo su cargo, en relación con la práctica de laboratorio.
- 12 Promueve la unificación de criterios con otros docentes acerca de diferentes técnicas clínicas.
- 13 Motiva al estudiante a realizar la práctica de laboratorio, y a corregir sus deficiencias.
- 14 Evidencia iniciativa en el mejoramiento en innovación de las prácticas de laboratorio.
- 15 Manifiesta respeto a las opiniones y/o sugerencias de los estudiantes para mejorar el desarrollo de la práctica de laboratorio y las toma en consideración.
- 16 Manifiesta interés por los estudiantes con diferente capacidad de aprendizaje.
- 17 Estimula en los estudiantes la autodidáctica indicándoles bibliografía de apoyo con relación al tema de la práctica de laboratorio.
- 18 Fomenta y practica la ética profesional y otros valores humanos, durante el desarrollo del laboratorio.
- 19 Aprovecha el tiempo programado para la instructoría de laboratorio, en forma efectiva y eficiente.
- 20 Establece la relación existente entre la práctica de laboratorio y su aplicación posterior en la atención clínica de pacientes.
- 21 Hace demostraciones prácticas previo a iniciar el laboratorio, permitiendo que los estudiantes visualicen la forma adecuada de realizar el mismo.

- 22 Enseña el uso correcto y adecuado del instrumental y equipo durante el trabajo de laboratorio.
- 23 Establece la relación existente entre la disciplina que instruye en el laboratorio y disciplinas afines.
- 24 Revisa que los estudiantes cuenten con el instrumental adecuado para realizar la práctica de laboratorio.
- 25 Supervisa cada etapa del trabajo de laboratorio que realizan los practicantes, con el fin de evitar dificultades en etapas posteriores.
- 26 Explica a los practicantes los criterios a utilizar en la evaluación de la práctica de laboratorio.
- 27 Utiliza técnicas de enseñanza pertinentes a la práctica de laboratorio que se está realizando.
- 28 Entrega oportunamente las notas de los trabajos realizados en el laboratorio, según lo establecido en el Reglamento de Evaluación de la Facultad de Odontología.
- 29 Orienta al estudiante acerca de las posiciones adecuadas de trabajo y medidas de higiene y protección, durante la práctica de laboratorio.
- 30 Toma iniciativas concretas para superar las condiciones que tienden a la mediocridad en la Facultad de Odontología.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA, CON FUNCIONES DE INSTRUCTORIA DE LABORATORIO
- Autoevaluación -

- 01 Utilizo terminología adecuada al nivel académico del estudiante.
- 02 Establezco la relación existente entre la práctica de laboratorio y su aplicación posterior en la atención clínica de pacientes.
- 03 Fundamento la realización de la práctica de laboratorio en la teoría que la respalda.
- 04 Evalúo el conocimiento teórico que tienen los estudiantes acerca de la práctica de laboratorio a través de preguntas directas durante la realización de la misma o pruebas iniciales de conocimientos.
- 05 Explico a los practicantes los criterios a utilizar en la evaluación de la práctica de laboratorio.
- 06 Evalúo y analizo con el estudiante el trabajo realizado durante la práctica, retroalimentando el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 07 Enfatico y refuerzo los aspectos más significativos e importantes de la práctica durante el desarrollo de la misma.
- 08 Brindo igual atención a todos los estudiantes que tengo bajo mi cargo.
- 09 Manifiesto respeto hacia los estudiantes que brindo instructoría en el laboratorio.
- 10 Aprovecho el tiempo programado para la instructoría de laboratorio, en forma efectiva y eficiente.
- 11 Resuelvo las dudas e inquietudes planteadas por los estudiantes dentro y fuera del laboratorio.
- 12 Comparto mi experiencia profesional con los estudiantes bajo mi cargo, en relación con la práctica de laboratorio.
- 13 Me informo de los avances científicos de la disciplina que brindo instructoría y los comparto con el estudiante.
- 14 Promuevo la unificación de criterios con otros docentes acerca de diferentes técnicas clínicas.
- 15 Motivo al estudiante a realizar la práctica de laboratorio, y a corregir sus deficiencias.
- 16 Evidencio iniciativa en el mejoramiento en innovación de las prácticas de laboratorio.
- 17 Manifiesto respeto a las opiniones y/o sugerencias de los estudiantes para mejorar el desarrollo de la práctica de laboratorio y las tomo en consideración.
- 18 Manifiesto interés por los estudiantes con diferente capacidad de aprendizaje.
- 19 Fomento y practico la ética profesional y otros valores humanos, durante el desarrollo del laboratorio.
- 20 Hago demostraciones prácticas previo a iniciar el laboratorio, permitiendo que los estudiantes visualicen la forma adecuada de realizar el mismo.
- 21 Enseño el uso correcto y adecuado del instrumental y equipo durante el trabajo de laboratorio.
- 22 Establezco la relación existente entre la disciplina que instruyo en el laboratorio y disciplinas afines.

- 23 Reviso que los estudiantes cuenten con el instrumental adecuado para realizar la práctica de laboratorio.
- 24 Superviso cada etapa del trabajo de laboratorio que realizan los practicantes, con el fin de evitar dificultades en etapas posteriores.
- 25 Estimulo el criterio clínico del estudiante mostrándole diferentes técnicas de trabajo e indicándole las ventajas y desventajas de cada una.
- 26 Utilizo técnicas de enseñanza pertinentes a la práctica de laboratorio que se está realizando.
- 27 Entrego oportunamente las notas de los trabajos realizados en el laboratorio, según lo establecido en el Reglamento de Evaluación de la Facultad de Odontología.
- 28 Oriento al estudiante acerca de las posiciones adecuadas de trabajo y medidas de higiene y protección, durante la práctica de laboratorio.
- 29 Estimulo en los estudiantes la autodidáctica indicándoles bibliografía de apoyo con relación al tema de la práctica de laboratorio.
- 30 Me preocupo y tomo iniciativas concretas para superar las condiciones que tienden a la mediocridad en la Facultad de Odontología.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA, CON FUNCIONES DE INSTRUCTORIA DE LABORATORIO
- Según evaluación del Jefe Inmediato -

- 01 Posee y evidencia experiencia profesional de la disciplina que imparte.
- 02 Resuelve las dudas e inquietudes planteadas por los estudiantes dentro y fuera del laboratorio.
- 03 Evidencia que se informa de los avances científicos de la disciplina que brinda instructoría y los comparte con el estudiante.
- 04 Estimula el criterio clínico del estudiante mostrándole diferentes técnicas de trabajo e indicándole las ventajas y desventajas de cada una.
- 05 Evalúa el conocimiento teórico que tienen los estudiantes acerca de la práctica de laboratorio a través de preguntas directas durante la realización de la misma o pruebas iniciales de conocimientos.
- 06 Sus hábitos y actitudes contribuyen a crear una autoimagen positiva en los estudiantes.
- 07 Manifiesta respeto a las opiniones y sugerencias de sus compañeros del departamento o área y las toma en cuenta.
- 08 Manifiesta respeto hacia los estudiantes que brinda instructoría.
- 09 Cumple con responsabilidad las funciones que le han sido asignadas.
- 10 Posee y evidencia interés en la solución de los problemas del departamento o área.
- 11 Motiva al estudiante a realizar la práctica de laboratorio, y a corregir sus deficiencias.
- 12 Desarrolla su actividad docente en forma imparcial sin permitir que sus relaciones personales (alumnos y docentes) interfieran con la actividad de enseñanza.
- 13 Toma en cuenta las observaciones y sugerencias planteadas por su Jefe Inmediato.
- 14 Fomenta y practica la ética profesional y los valores humanos durante el desarrollo de la práctica de laboratorio.
- 15 Manifiesta interés por los estudiantes con diferente capacidad de aprendizaje.
- 16 Vela por que el estudiante haga uso adecuado del equipo de laboratorio.
- 17 Aprovecha el tiempo programado para la instructoría de laboratorio en forma efectiva y eficiente.
- 18 Cumple con puntualidad las actividades, calendarios establecidos y el horario de trabajo para el cual ha sido contratado.
- 19 Permanece en el área de trabajo, durante el tiempo que dura el laboratorio.
- 20 Participa en actividades de formación docente para actualizar los conocimientos en la disciplina que se desempeña.
- 21 Hace demostraciones prácticas previo a iniciar el laboratorio, permitiendo que los estudiantes visualicen la forma adecuada de realizar el mismo.

- 22 Enseña el uso correcto y adecuado del instrumental y equipo durante el trabajo de laboratorio.
- 23 Revisa que los estudiantes cuenten con el instrumental adecuado para realizar la práctica de laboratorio.
- 24 Promueve la unificación de criterios con otros docentes acerca de diferentes técnicas clínicas.
- 25 Evidencia iniciativa en el mejoramiento e innovación de las prácticas de laboratorio.
- 26 Utiliza técnicas de enseñanza pertinentes a la práctica de laboratorio que se está realizando.
- 27 Entrega oportunamente las notas de los trabajos realizados en el laboratorio, según lo establecido en el Reglamento de Evaluación de la Facultad de Odontología.
- 28 Orienta al estudiante acerca de las posiciones adecuadas de trabajo y medidas de higiene y protección, durante la práctica de laboratorio.
- 29 Evalúa y analiza con los estudiantes el trabajo realizado durante la práctica, retroalimentando el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 30 Toma iniciativas concretas para superar las condiciones que tienden a la mediocridad en la Facultad de Odontología.

[Handwritten signature]

MARIO RICARDO DEBROY NAJERA

SUSTENTANTE

[Handwritten signature]

DR. RICARDO ANTONIO SANCHEZ

ASESOR

[Handwritten signature]

DR. GUILLERMO ROSALES ESCRIBA

COMISION DE TESIS



[Handwritten signature]

DRA. MAYRA SOFIA CALLEJAS RIVERA

COMISION DE TESIS

IMPRIMASE:



[Handwritten signature]

DR. CARLOS ALVARADO CEREZO

SECRETARIO GENERAL

FACULTAD DE ODONTOLOGIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA