

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**“EL IMPACTO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-
APRENDIZAJE DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA”**

TESIS

Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de
San Carlos de Guatemala

POR

Ana Verónica Morales Molina

Previo a conferírsele el título de

TRABAJADORA SOCIAL

En el grado académico de

LICENCIADA

Guatemala, enero de 2005

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR: M.V. Luís Alfonso Leal Monterroso
SECRETARIO: Dr. Carlos Enrique Mazariegos Morales

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

DIRECTORA: Licda. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
SECRETARIA: Licda. Carolina De La Rosa de Martínez

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada Miriam Maldonado Batres
Licenciada Rosaura Gramajo de Arévalo
Licenciado Rudy Ramírez Díaz

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Licenciado Rómulo Teodoro Rojas Ajquí

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante Gladys Elizabeth Moreno Girón
Estudiante Mauricio Burrión González

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora: Licda. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria: Licda. Carolina De La Rosa de Martínez
Coordinador IETS: Lic. Carlos Noriega Castillo
Tutora-Revisora: Licda. Ana María García Noval
Coordinadora Área de
Formación Profesional Específica: Licda. Ada Priscila Del Cid.

“Los autores serán los responsables de las opiniones y criterios expresados en sus obras, Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala”.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS	Por proveer en mí, toda fuerza espiritual, humildad y de amor
A mis Padres	Bernabé Morales González - María Eluvia Molina y Molina. Firmes forjadores de lucha y conciencia social.
A mis hijas	Ana Verónica De Lourdes y Emilia Leonor. Por constituirse en el trayecto de mi vida en las firmes expresiones de motivación más tiernas y maravillosas.
A mí compañero de vida	Hugo Danilo Dávila Peláez, por enriquecer mi existencia con amor y fuerza moral.
A mis Hermanas, Hermanos, Cuñados, Cuñadas, sobrinos y sobrinas.	Por brindarme su afecto y comprensión en todo momento
A tías, tíos, primas y primos	Con muestras de respeto y consideración.
A mis ahijados	Alejandro, Renato, Giovanni y Selvín.
A Héctor Dávila y Emma Peláez de Dávila	Con respeto y admiración.
A: Mario David, Luís Antonio y Carlos Hugo	Con respeto y cariño.
A la memoria de mí Tía Elisa Molina de Sthall	Por forjar en mis años de adolescencia la inquietud de formarme como Trabajadora Social
A la memoria de Esther Pinto de Umaña	Por transmitirme ese sentimiento de esfuerzo, admirarle y recordarle por siempre.
A la memoria de: <i>Tías y tíos:</i> Alejandro Arathoon y Beatriz Molina de Arathoon Victorina Morales de Barillas y Miguel Barillas, Beatriz González <i>Abuelos maternos y paternos</i> José Vicente Molina Valverde - María Teresa Molina, Ventura Morales – Leonor González de Morales A Ana Gloria Leiva de Morales	

Como un homenaje póstumo

A usted con todo respeto

TESIS QUE DEDICO

A: GUATEMALA

A: UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

A: ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

A. DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADÉMICO.

A: MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DEL EQUIPO DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADÉMICO.

A: LICENCIADA NOEMÍ LUZ NAVAS, JEFA DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADÉMICO.

A: CLAUSTRO DE DOCENTES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL.

A: LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL.

A: LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LAS DIFERENTES UNIDADES ACADEMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

En calidad de aporte a los procesos de la evaluación docente.

“POR LA CULTURA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE”

AGRADECIMIENTOS

- A: Licenciada Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
- A: Licenciada Ana María García Noval
- A: José David Marroquín Chur
- A: Erwin Colindres
- A. Emilia, Lourdes y Hugo.
- A: Licenciada. Carmen Galicia Guillen
- A: Licenciada. Elizabeth Sarceño
- A: Los compañeros y compañeras del equipo de trabajo del departamento de Evaluación y Promoción Personal Académico.
- A: Licenciada Noemí Luz Navas, jefa del departamento de Evaluación y Promoción Del Personal Académico.
- A: Claustro De docentes de la escuela de Trabajo Social.
- A: Los integrantes de la Comisión de Evaluación Docente de la Escuela de Trabajo Social.

**POR EL VALIOSO APOYO Y COMPRESIÓN INCONDICIONAL MANIFESTADO, EN
EL LOGRO DE ESTE ESTUDIO**

INDICE

INTRODUCCIÓN

Contenido

Página No.

CAPITULO I

La Universidad de San Carlos de Guatemala y su relación con la sociedad guatemalteca.....	1
Calidad Académica de la enseñanza superior.....	5
Sistema Centroamericano de la evaluación y acreditación de la enseñanza superior.....	7

CAPITULO II

La Evaluación Docente.....	9
Fines de la evaluación.....	9
Evaluación Docente en la USAC.....	12
Ponderación y sujetos evaluadores.....	13
Evaluación del desempeño laboral.....	13
Méritos académicos.....	15
Objetivos de la Evaluación Docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	16
Características de la Evaluación Docente en la USAC.....	17
Mapa del proceso de la evaluación docente en la función de docencia.....	19
Fundamentación legal de la Evaluación Docente en la USAC.....	20
Administración de la Evaluación Docente en la USAC.....	21
Carrera Universitaria del Personal Académico.....	21
Definición.....	21
Objetivos.....	22
Organización.....	22
Administración.....	22
Modelo de la Evaluación Docente en la Escuela de Trabajo Social.....	23
Instrumentos de Evaluación del Desempeño Laboral de la Escuela de Trabajo Social.....	26
Estructura de los Instrumentos de Evaluación del desempeño de la Escuela de Trabajo Social.....	27
Instrumentos para calificar los méritos académicos en la Escuela de Trabajo Social.....	30

CAPITULO III

Análisis e interpretación de los resultados de campo.....	32
Consejo Directivo.....	34
Personal Académico.....	37
Sector Estudiantil.....	40
Preguntas en común a los tres sectores.....	44

CAPITULO IV

Propuesta para aprovechar los Resultados de la Evaluación Docente	52
Conclusiones.....	56
Recomendaciones.....	58
Bibliografía.....	60
ANEXOS.....	63

INTRODUCCIÓN

El situarnos ante un panorama mundial con acontecimientos de mucha exigencia, de cambios constantes, mayormente en los campos de la tecnología, la educación, la comunicación entre otros y con la influencia a los patrones de vida social derivados de las políticas y medidas de una economía de mercado globalizada, que a la fecha se constituyen en los últimos fenómenos latentes desde fines del siglo recién pasado y que se situaba a las puertas del presente siglo.

Además se suman los eventos que en el contexto interno del país, se han suscitado en las últimas décadas, como los son la firma de los Acuerdos de Paz, absorber un escenario con secuelas del conflicto armado interno que sufriera la población por espacio de más de treinta años.

La Universidad de San Carlos, como institución social, se torna ante dichos eventos generando acciones de cambio en el ámbito de su estructura organizativa, administrativa como en los programas académicos y como evidencia de ello son los movimientos del Proceso de Reforma Universitaria, la creación de su VISION y MISION, el participar en el Proceso de Auto evaluación y acreditación institucional como de sus programas, reestructura y actualización de la currícula de estudio de algunas unidades académicas, la reciente formulación de un plan estratégico en correspondencia a la coyuntura social, económica, cultural, tecnológica y política de la sociedad en general, particularmente de la guatemalteca, con el fin inicial y último de encaminarse hacia la excelencia académica.

Aunado al mandato constitucional de ser la única universidad estatal, correspondiéndole regir, organizar y desarrollar la educación superior a nivel nacional le demanda proyectarse a la sociedad guatemalteca dentro del contexto pluricultural, multiétnico y multilingüe.

Sin embargo ante dichas premisas y esfuerzos, se plantea la imperante necesidad de contar con equipos de profesores eficientes y de alta capacidad pedagógica, por esa razón la Universidad dentro de sus políticas académicas considera el proceso de la evaluación docente como un medio para contribuir al logro de la excelencia académica.

De ello deriva la inquietante necesidad de presentar este trabajo de estudio, que posiblemente sea el primero en su género, al interior de la Escuela de Trabajo Social, el cual esta enfocado específicamente a determinar cual es el impacto que la evaluación docente genera en el proceso de enseñanza -aprendizaje que se desarrolla en la Escuela, pese a que la evaluación docente se ha caracterizado por ser un tema de mucho debate, de tal forma que el cuerpo capitular inicia con presentar una síntesis del papel que juega la Universidad de San Carlos, como única entidad educativa responsable del progreso de la educación superior en Guatemala, logrando esta inclusión por medio de las diferentes unidades académicas y centros

no adscritos que integran su estructura académica, particularmente en este caso por medio de la Escuela de Trabajo Social, también se determinó importante incluir conceptos como: calidad académica, por motivo que este concepto como tema es uno de los factores por el cual se esta evaluando el producto de las universidades, luego se incluye un breve desarrollo acerca del SICEVAES, por razón que la universidad se ha circunscrito desde mediados de la década de los 90 a este sistema a efecto de cumplir con una de las normas que impone una sociedad globalizada, en materia de la educación superior.

En el capítulo II, se incluye el tratamiento del tema de la evaluación docente para vincularlo con la evaluación docente que se realiza en la USAC, como de la fundamentación legal que rige dicho proceso, con la intención de comprender la importancia que conlleva este proceso, se ha elaborado un amplio detalle del modelo que la sustenta, del proceso administrativo, así como de la estructura de los instrumentos que se emplean para cumplir con la evaluación docente. Con el objetivo de apreciar de forma esquemática el proceso operativo y administrativo de la evaluación docente se presenta un mapa con el ejemplo de la función docente, más adelante se desarrolla el modelo de evaluación que se aplica en la Escuela de Trabajo Social desde el año 2001, como resultado al mandato estipulado en el ECUPA.

La estructura de los instrumentos esta enfocada a la estructura organizativa académica como administrativa, para el efecto se presenta un cuadro que contiene de forma sintetizada la estructura de dichos instrumentos.

En el Capítulo III, se incluyen la información recolectada proveniente de los integrantes del Consejo Directivo, en su calidad de órgano de dirección de la Escuela de Trabajo Social, de los profesores que conforman el equipo del personal académico y de las y los estudiantes cursantes del 8º. y 10º. Semestre de la carrera de Trabajo Social inscritos en el segundo semestre del año 2004.

Esta información constituida en resultados se presenta, desde un análisis cualitativo, cuantitativo con datos porcentuales en cuadros y gráficos estadísticos.

También se incluye un segmento en el que se realizó un análisis de correlación a las respuesta proporcionadas a algunas preguntas que resultaron ser comunes a los tres sectores e incluidas en los cuestionarios específicos, dichos cuestionarios se caracterizaron por contener preguntas con la opción dicotomica cerrada y abierta como de selección múltiple, estos cuestionarios fueron autoadministrados a cada uno de los sectores.

En el IV Capitulo se incluye una propuesta, la que se caracteriza por presentar acciones concretas, dirigida a los actores que participan en el proceso de la evaluación docente de la Escuela de Trabajo Social, dicha propuesta se basa en el espíritu de fomentar y que cobre vigencia lo que establecido en torno a la evaluación docente.

Concretamente mi finalidad es propiciar con este estudio un aporte a la Escuela de Trabajo social, como a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPITULO I

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y SU RELACION CON LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, registra su fecha de fundación el 31 de enero del año 1676, por Real Cédula del rey de España Carlos II, por ello se considera de suma importancia los antecedentes históricos de la Universidad ya que es una de las más antiguas de Hispanoamérica, apertura sus labores académicas el 7 de enero de 1681 en la sede del colegio de Santo Tomas de Aquino, ubicado en la actual ciudad colonial de Antigua Guatemala., antes Valle de Panchoy, en el año de 1687 la Universidad recibe la acreditación y categoría de “Pontificia” por intención del religioso Inocencio XI, de ahí es que se derivó el nombre de **“Real y Pontificia Universidad de San Carlos de Guatemala”**.

Como es de observarse la universidad de San Carlos de Guatemala, cuenta a la fecha con 328 años de existencia y a lo largo de su trayectoria ha incidido en el desarrollo y acontecer de la sociedad guatemalteca con el aporte de formar profesionalmente a grandes figuras intelectuales y científicos.

Así mismo la Universidad también ha sido escenario de grandes eventos como el de sufrir ataques de toda naturaleza, según haya sido el transito del estadio socio-político y del régimen o gobierno de turno.

Al extremo que goza de personalidad jurídica, de ser autónoma y del mandato constitucional de ser la única universidad estatal y rectora de la enseñanza superior del Estado.

Además de lo anterior la Universidad de San Carlos de Guatemala, ha jugado un papel muy importante en el desarrollo de la Sociedad guatemalteca como del istmo Centro Americano, al contemplar dentro de sus Estatutos, el deber de “Contribuir a la vinculación espiritual de los pueblos centroamericanos, promoviendo el intercambio de maestros y estudiantes, colaborara en el estudio de la problemática nacional, que merezca su atención”¹.

Sin embargo a raíz de los últimos acontecimientos que se han gestado en beneficio de la sociedad guatemalteca de forma particular con la sociedad civil y la firma de los acuerdos de Paz, en el año de 1998, entre los compromisos que se le otorgan a la Universidad de San Carlos de Guatemala para el fortalecimiento del desarrollo de la sociedad civil, se le conceptualiza como un

¹ Artículo 3 del CAPITULO I, DEL TITULO I de los Estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y Autónoma)

“factor clave para el alcanzar el crecimiento económico, la equidad social, la difusión de la cultura y el incremento del acervo tecnológico de la nación”²

Ante estos eventos en el ámbito interno del país, como los cambios acelerados que se manifiestan en la esfera mundial, efecto de la corriente del pensamiento social de la globalización y su creciente derivación en el desarrollo económico, político y social entre otros, se constituye en otro factor de naturaleza externa, La universidad no se ha quedado estática, muestra de ello es la formulación de sus tres marcos: Filosófico, Académico y de Realidad y necesidades de la sociedad guatemalteca.

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

1. Del Marco Filosófico:

“La Universidad propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos, con sólidos valores éticos, sensibilidad humana y compromiso social, para actuar en la solución de los problemas nacionales, promoviendo la participación en la población desde dentro y fuera de ella.

La educación superior debe, además, proyectarse a toda la sociedad tomando en cuenta el contexto pluricultural, multilingüe y multiétnico, procurando una Universidad extramuros, democrática, creativa y propositiva, fortaleciendo su legitimidad, identidad y memoria histórica. Su deber ser no es sólo para sí, sino para otros. Por tanto debe influir permanentemente en la reforma del modelo educativo nacional (“Reforma Educativa”), en la creación e impulso de políticas de educación, salud, vivienda, trabajo y las demás que conlleven a mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos individual y colectivamente”³

2. Del Marco Académico:

“...Establece los principios en los que se fundamentan las políticas de investigación, docencia y extensión de acuerdo a la filosofía, fines y objetivos de la Universidad.

Propicia la Excelencia Académica en una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe, dentro de un marco de libertad, pluralismo

² PLAN ESTRATÉGICO USAC-2022 (versión ejecutiva), Coordinadora General de Planificación, Universidad de San Carlos de Guatemala, noviembre de 2003. pág.4

³ Loc. Cit. Pág.1

ideológico, valores humanos y principios cívicos, que le permiten a la Universidad desempeñar su función en la sociedad, en forma eficaz y eficiente, tomando en consideración el contexto nacional e internacional. Eleva el nivel científico, tecnológico, humanístico y ético de profesores y estudiantes como sujetos generadores del desarrollo eficiente e integrador de la investigación, la docencia y la extensión”.⁴

3. Del Marco Realidad y necesidades de la sociedad guatemalteca:

“El futuro de la humanidad está vinculado a constantes cambios sociales, económicos, políticos, científicos, tecnológicos y culturales que afectan a todos los países del globo. Así mismo, estos cambios deben ser compatibles con las tendencias económicas y sociales vinculadas a la construcción de un nuevo modelo de desarrollo social incluyente que transforme los procesos productivos del país con sus determinantes estructurales, supraestructurales y formas de reproducción, así también, que transforme el carácter clasista y la extrema diferenciación de la sociedad guatemalteca”⁵

Con la finalidad de operacionalizar los marcos en referencia, la Universidad se ha trazado como **MISIÓN***

“En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales” (Art. 82, Constitución Política de la República)

“Su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico” (Art.2, Ley Orgánica de la USAC.)

“Contribuirá a la realización de la unión de Centro América y para tal fin procurará el intercambio de académicos, estudiantes y todo cuanto tienda a la vinculación espiritual de los pueblos del istmo.” (Art. 2, Ley Orgánica de la USAC.)

Y como **VISIÓN***:

“La Universidad de San Carlos de Guatemala es la institución de educación superior estatal, autónoma. Posee una cultura democrática, con enfoque múltiple e intercultural; esta vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social y humanista. Con una gestión actualizada, dinámica, efectiva y recursos óptimamente utilizados para

⁴ IBID Págs.1 y 2

⁵ IBID Pág. 2

alcanzar sus fines y objetivos. Formadora de profesionales con principios éticos y excelencia académica*

En el logro de su misión y visión la Universidad cuenta con toda una estructura académica y administrativa diseñada acorde a las necesidades de las formaciones profesionales en los campos económicos, tecnológicas, científicas, culturales, Social-Humanista y Político.

Y producto de los cambios que se gestan en función del desarrollo de la sociedad guatemalteca, “el 26 de mayo de 1975 el Consejo Superior Universitario, aprueba la propuesta de regionalizar la educación Superior, creando a partir de esa fecha los Centros Regionales Universitarios”⁶. Ubicándolos de forma estratégica en los Departamentos de Huehuetenango, San Marcos, Suchitepequez, Escuintla, Jalapa, Alta Verapaz, Peten, Chiquimula, Santa Rosa e Izabal. De tal forma que a la fecha cuenta con 30 unidades académicas clasificadas en las siguientes tres áreas del conocimiento, Tecnológico, Social-Humanista y de la Salud, todas bajo el lema de

“Id y Enseñad a Todos”

De entre las unidades del área social-Humanista se encuentra la Escuela de Trabajo Social, la cual cuenta en sus orígenes con un legado histórico de mucha trascendencia para el desarrollo social de Guatemala, por tener como predecesora a la primera Escuela de Servicio Social de Guatemala, que fuera creada como dependencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), “el cual se constituyó en una de las principales conquistas logradas durante la Década Revolucionaria para protección de los trabajadores”⁷

Con ese legado la Escuela de Trabajo Social realmente cuenta con alto compromiso de formar profesionales de alta calidad humanitaria y competitiva en correspondencia a las condiciones que la modernidad exige día a día.

Para el efecto la Escuela de Trabajo Social se ha trazado los siguientes Objetivos:

- “Impulsar el desarrollo de una teoría propia de Trabajo Social que responda a las características pluriculturales y socio históricas del país”
- “impulsar una formación científica y humanística incorporando los avances tecnológicos en el desarrollo de sus programas de investigación, docencia y extensión”

* Citados en el vi foliar informativo de INFO-USAC 2004, elaborado para ser distribuidos durante la SEMANA INFORMATIVA INFO-USAC, que se realizó del 5 al 9 de julio año 2004...

⁶ Documento CRONOLOGIA Y PROCESO DE LA REFORMA UNIVERSITARIA, año 2001, Coordinadora General de Planificación, USAC.

⁷ Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, época republicana: (1821-1994) pág. 399, Augusto Cazali Avila.

- “aportar al desarrollo social guatemalteco mediante la asesoría y apoyo técnico profesional en el campo de Trabajo Social a individuos, grupos, comunidades, movimientos y organizaciones sociales”

Como VISIÓN:

“La Escuela de Trabajo Social es una unidad académica altamente competitiva, líder de los estudios superiores en esta rama, tanto en la universidad de San Carlos como en el país. Promueve el desarrollo curricular a través de los programas de investigación, docencia, extensión y administrativo.

Su oferta académica responde a las demandas de formación profesional en diferentes grados académicos vinculados permanentemente con la sociedad.”

Y su MISIÓN:

“La escuela de Trabajo Social, es la unidad académica rectora en la formación de profesionales del trabajo Social, en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Su proyecto educativo se fundamenta en la ciencia, la tecnología y el humanismo para propiciar eficiencia, eficacia y ética en el desempeño profesional de sus egresados, el cual se orienta a la búsqueda del bienestar individual y colectivo mediante la gestión participativa de la población”

Para el logro de sus objetivos como de la Visión y Misión, en la Escuela de Trabajo Social se desarrollan las siguientes funciones: Docencia, investigación, administración, y extensión.

CALIDAD ACADEMICA DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

Aunque los marcos filosófico y Académico, se refieren a que la Universidad debe encaminarse en pro de la excelencia académica con una formación integral y sólidos valores, estos son resultado de proveer calidad académica en la enseñanza superior. Sin embargo, para determinar con precisión qué o cómo debe considerarse que existe calidad en esa enseñanza, ésta casa de estudios tendría que contar con parámetros que nos aporten indicadores sobre cómo evaluar o considerar que hay o no-calidad académica.

Aunado a ello la Universidad desde la década de los 90 del siglo recién pasado, inicia acciones encaminadas a mejorar la calidad académica para lograr la excelencia académica, entre ellas el “proceso de Reforma universitaria”, aceptación de participar en el proceso de Autoevaluación y Acreditación por medio del SICEVAES, las reformas curriculares, la implementación entre sus políticas de acción, considerar a la evaluación docente como factor de contribución a dicho logro.

Otro escenario que también incide y que es determinante es el fenómeno de la corriente social del pensamiento denominado GLOBALIZACIÓN, puesto que con él se visualizan condiciones económicas, políticas, culturales, y sociales de orden externo en el desarrollo de nuestro país, extremo específico es la internacionalización o sea la transfronterización de la educación superior y del mercado laboral, lo cual nos hace enfrentarnos ante un mercado laboral cada vez más competitivo y de serios desafíos.

Un factor derivado de la globalización son los acrecentados cambios y modernización de la tecnología y los sistemas de comunicación.

Otro fenómeno que se ha palpado en los últimos 20 años aproximadamente, de forma particular en la USAC, el cual puede ser vinculado con el desarrollo de la sociedad, del conocimiento y de la educación, es el aumento cuantitativo de estudiantes que ingresan, cada año, a las diferentes unidades académicas que forman parte de la Universidad

Todas estas acciones, desafíos y acontecimientos se constituyen en verdaderos retos influyentes para reorientar hacia donde debe de ir encaminada la calidad académica de la enseñanza superior y de la profesionalización, particularmente la que se desarrolla en la Universidad de San Carlos por ser la delegada del mandato constitucional de dirigir la educación superior en el ámbito nacional.

De lo anterior se visualiza que existe la necesidad de determinar algunos indicadores o parámetros comparativos para medir la calidad académica de la enseñanza superior que se imparte en la Universidad.

Pero lo que sí es verdad es que estamos frente a la demanda de un mercado laboral tecnológico y competitivo, en respuesta a los tratados de libre comercio, quienes a su vez están imponiendo ciertas normas a la calidad de enseñanza superior, que nos obliga a reflexionar al respecto de que las actividades de evaluación, acreditación y verificación de la calidad académica, son cada vez de suma importancia y urgencia.

SISTEMA CENTROAMERICANO DE LA EVALUACIÓN Y ACREDITACION DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR.

El SICEVAES es el Sistema Centroamericano de Evaluación de la Enseñanza Superior, tiene su punto de partida en la Cumbre presidencial celebrada en octubre de 1993 y esta contemplado en el Artículo 31 de Protocolo de Guatemala.

Su constitución se establece mediante el Acuerdo 56 del Consejo Superior Universitario Centroamericano —CSUCA— de la reunión celebrada en Panamá en 1998.

Su funcionamiento se regula mediante un reglamento el cual fue ratificado en un convenio multilateral entre las universidades miembros.

El SICEAES, esta integrado por las universidades miembros de la confederación Centroamericana y funciona bajo la autoridad del —CSUCA. — “con base en el Artículo 11, inciso 14 y Artículo 59, de los Estatutos de la Confederación Universitaria Centroamericana.

Las cuatro instancias básicas del SICEVAES son: “Un Comité de Coordinación Regional, una Comisión Técnica de Evaluación, los Equipos de Evaluación Externa (Comités de Pares Académicos) y las Oficinas Técnicas o Unidades responsables de asesorar y coordinar los Procesos de Autoevaluación (una cada universidad miembro del CSUCA)”⁸

Entre los objetivos del SICEVAES se citan los siguientes:

- “Fomentar en las universidades miembros del CSUCA una cultura de auto evaluación y rendimiento de cuentas, orientada al mejoramiento de la calidad de las instituciones, sus programas y carreras, a fin de que éstas contribuyan de manera más efectiva al desarrollo e integración de los países de la región, para mejorar la calidad de vida de la población Centroamericana.”
- “Producir e intercambiar información que oriente y facilite el reconocimiento y equiparación de estudios, grados y título universitarios entre las universidades miembros; contribuyendo así a la movilidad de profesionales, profesores, estudiantes e investigadores.”

⁸ Trifoliar informativo elaborado por Licda. Jovita Miranda de Estrada, (Directora del antiguo IIME, 1999) de la Unidad Técnica de Apoyo, de la USAC, para el SICEVAES

- “Certificar la calidad de instituciones, programas y carreras de educación superior no regionales, es objetivo para el segundo ciclo de evaluaciones o la etapa inmediata posterior de desarrollo del SICEVAES.”

En correspondencia la Universidad de San Carlos de Guatemala, decide participar en el proceso de Autoevaluación y Acreditación dentro del marco del SICEVAES, iniciando acciones de gestión y de capacitación durante los años 1997-1998 y al conformar la Comisión de Evaluación Institucional de la Universidad a efecto de contribuir a mejorar la calidad académica, según acuerdo de Rectoría No. 499-99 de fecha 10 de mayo de 1999.

CAPITULO II

LA EVALUACION DOCENTE

Con los aportes que la investigación a efectuado en el campo de la educación y con relación al grado de las exigencias que los cambios socioeconómicos, tecnológicos y políticos están generando en el desarrollo de la sociedad, se ha detectado la necesidad de mejorar y actualizar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, con el paso del tiempo han surgido movimientos evidentes en pro del cambio y mejoramiento de la educación, con mayor énfasis a los componentes impersonales y muy pocos se han generado hacia los componentes más activos y dinámicos, que son los componentes personales del proceso de enseñanza aprendizaje, siendo estos los alumnos y los docentes.

Las acciones más inmediatas que se han generado son las encaminadas a la instauración de un sistema de evaluación del desempeño laboral desde mediados del siglo pasado.

Sin embargo como ha sido un proceso muy lento y bastante controvertido, se ha tornado en un tema controvertido, no tanto por su necesidad, si no por los procedimientos que se empleen para su aplicación como la utilidad que se le proporcione a los resultados, además persiste la sesgada idea que la evaluación docente es un mecanismo de control y de fiscalización.

De ahí se deriva la razón del porque? el Concepto de la evaluación docente en nuestro medio es un concepto polisémico.

Autores expertos en el tema de la evaluación docente han trazado como objetivo de la misma el siguiente: “determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimientos del educador”⁹

Como fines de la evaluación se citan entre otros los siguientes:

Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.

- ✚ Este fin se refiere de forma particular cuando se le ha solicitado al claustro de profesores que dentro de sus objetivos contemplen mejorar el crecimiento de su ámbito laboral. El modelo de la evaluación que permite este fin es la evaluación que sirve para establecer objetivos.

⁹ EVALUACIÓN DEL DOCENTE, HÉCTOR VALDÉS VELOZ 1999, (documento inédito, prohibida la reproducción), pág. 9, MÉXICO.

Responsabilidad y desarrollo de profesionales.

- ✦ Esta se caracteriza por centrar la reunión de información a través de los resultados, con la intención de ayudar a los profesores que presenten cierta deficiencia o pocos competentes. Este es uno de los modelos de evaluación que más aceptación han tenido en los últimos años.

“Héctor Valdés, manifiesta que la evaluación para el desarrollo profesional es importante, por que el potencial de los seres humanos para crecer está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades.....La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.”¹⁰

Control administrativo

- ✦ Este modelo de evaluación esta estrechamente ligado a controles puramente administrativo y la aplican preferentemente para determinar la permanencia de los profesores o por el contrario determinar sí el profesor es realmente competente en el papel que desempeña.

Pago por mérito

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

Este modelo es criticado por “Rosenholtz y Smylie, al exponer que generan competitividad entre los profesores y deterioran la colegialidad entre los mismos”¹¹

Este modelo también puede considerarse perjudicial en las universidades ya que al final puede provocar más desmotivación que motivación y fomentar en el profesor el sentimiento de obtener resultados favorables a toda costa a efecto de no dañar su recompensa económica en determinado período de tiempo, por medio de las promociones que significan incrementos salariales.

La Evaluación del desempeño docente, como proceso debe cumplir con las funciones Diagnostica, Instructiva, Educativa y Desarrolladora.

¹⁰ IBID Pág.11

¹¹ Citado por Héctor Valdés, IBID pág.17

- La evaluación diagnóstica es la que en un período determinado permite detectar las condiciones favorables y desfavorables por las que este afrontando el profesor con el propósito que los entes involucrados en el desarrollo administrativo del proceso de enseñanza-aprendizaje (él profesor mismo y los coordinadores de área, carrera o departamento, entre otras figuras de organización de determinada unidad académica) la utilicen como guía de orientación respecto a las posibles necesidades de capacitación docente.
- Se determina que la evaluación instructiva es aquella donde sus resultados permiten que los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje aprendan y obtengan nuevas experiencias laborales.
- La Evaluación educativa también es conocida como evaluación formativa y es la que se caracteriza por tratar de contribuir a mejorar y perfeccionar el desempeño laboral del profesor, como de los programas con relación al curso que los cambios de la modernidad van señalando.
- La evaluación desarrolladora se manifiesta cuando el profesor al ejercer la autoevaluación de su desempeño, la realiza de forma crítica y objetiva a instancias de aprender de sus posibles desaciertos y perfeccionar los aciertos, otra característica más de la evolución desarrolladora es “ que contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados”¹²
- Además de esta cuatro funciones algunos autores refieren que existe otra función y que corresponde a la función *SUMARIAL*, la cual se caracteriza por *asignar datos cuantitativos a los resultados de la evaluación d determinado profesor en un momento dado.*

Es importante tener presente que se puede inhibir el desarrollo individual e institucional cuando la evaluación docente puede resultar amenazadora, como consecuencia de una deficiente administración, o bien se generen vicios en los procedimientos de divulgación.

Esta situación se confirma con la serie de críticas que ha sufrido a evaluación del desempeño docente y seguirá manifestándose de no corregirse los errores que se generan en la práctica y por ello se considera pertinente citar a Dwyer y Stufflebeam, (citados por Héctor Valdés en el documento *EVALUACIÓN DOCENTE*, México 1999) quienes han identificado siete cuestiones negativas:

- ◇ El uso de sistemas de evaluación no válidos.
- ◇ El uso insuficiente de estándares profesionales para la planificación y el mejoramiento de los sistemas educativos.

¹² IBID pág. 7

- ◇ Opciones ineficaces de criterios claros, válidos y aplicables para determinar el desempeño de los maestros.
- ◇ La falta de capacitación en evaluación para los evaluadores.
- ◇ La no consideración del contexto del aula y la escuela en la realización de evaluaciones.
- ◇ La ausencia de una base teórica para las evaluaciones.

EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USAC

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

El motivo de proporcionar la observancia a la aplicación de la evaluación docente es por razón que se empieza a vincular como uno de los requisitos en el proceso de la Promoción Docente, pese a que entre la fundamentación legal de la evaluación se cita que el objeto de la misma es el "... de corregir posibles deficiencias e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica"¹³

Lo anterior derivó en la elaboración de instrumentos específicos para evaluar el desempeño como para calificar los méritos académicos, estos instrumentos fueron puestos en vigencia a partir del año 1992.

Estos instrumentos fueron elaborados por el equipo técnico que laboraba en la entonces Oficina Técnica de Evaluación y Promoción —OTEP— (hoy DEPPA), estos instrumentos se caracterizaban por sustentarse en el modelo SISTEMICO, haber sido sometidos a la validación correspondiente y por consiguiente ser confiable su aplicación y la lectura e interpretación de los resultados se efectuaba por medio de un programa estadístico electrónico, una característica más, es que los instrumentos fueron diseñados para evaluar el desempeño laboral con base a la función, cargo o puesto que desempeñara el profesor y de aplicación universal.

¹³ Artículo 54 del estatuto de la Carrera Universitaria Parte Académica de 1989 y que quedara sin efecto a partir del 1 de enero del 2000

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

Con la participación de los miembros de las diferentes comisiones de evaluación docente de todo el contexto universitario, en consenso se logra determinar, las instancias que participaría en la emisión de opinión respecto al desempeño de determinada función o cargo y las ponderaciones que regirían cada instancia por lo que a continuación se cita el esquema de cómo esta estructurada la evaluación con respecto a las instancias opinantes y sus respectivas ponderaciones:

PONDERACIÓN Y SUJETOS EVALUADORES¹⁴

Evaluación del desempeño laboral:

En las funciones de docencia directa, servicio o extensión, está integrada por la opinión de tres instancias de la siguiente forma:

Estudiantes	35 puntos	
Auto evaluación	20 puntos	
Jefe inmediato superior	15 puntos	
Evaluación del desempeño laboral sobre		70 puntos
Méritos Académicos sobre	30 puntos	
Se obtiene la nota final de la evaluación docente sobre		100 puntos

La función de investigación, se integra por la opinión de las instancias siguientes:

Auto evaluación	20 puntos	
Jefe inmediato superior	15 puntos	
Evaluación del desempeño		35 puntos
Informe de actividades	35 puntos	
Méritos Académicos	30 puntos	
		65 puntos
Se obtiene la nota final de la evaluación docente sobre		100 puntos

¹⁴ Tomado de la pagina Web, publicada por el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico — DEPPA—

La función de Administración Académica de la docencia, servicio, investigación, revisión de trabajos de investigación, cargos administrativos en unidades académicas y cargos en la administración central está integrada por la opinión de tres instancias de la siguiente forma:

Subalternos o equipo de trabajo	35 puntos	
Auto evaluación	20 puntos	
Jefe inmediato superior	15 puntos	
Evaluación del desempeño en la Administración Académica / Informe de Actividades sobre		70 puntos
	30 puntos	
Se obtiene la nota final de la evaluación docente /		100 puntos

La función de Administración Académica en los cargos de Rector, Decano, Director de Escuela, Director de Centro Regional y Director del CUNOC, está integrada por la opinión de las instancias siguientes:

Auto evaluación	15 puntos	
Órgano de Dirección	15 puntos	
Evaluación del desempeño en la Administración Académica sobre		30 puntos
Informe de Actividades	40 puntos	
Méritos Académicos	30 puntos	
Evaluación de Informes de Actividades y Méritos Académicos sobre		70 puntos
Se obtiene la nota final de la evaluación docente sobre		100 puntos

La función de Administración Académica en los cargos de Secretario General, Secretario de Facultad, Secretario de Escuela, Coordinador Académico de Centro Regional y Secretario Académico del CUNOC, está integrada por la opinión de las instancias siguientes:

Auto evaluación	15 puntos	
Jefe inmediato superior	15 puntos	
Evaluación del desempeño en la administración Académica sobre		30 puntos
Informe de Actividades	40 puntos	
Méritos Académicos	30 puntos	
Evaluación de Méritos Académicos e Informes de Actividades Sobre		70 puntos
Se obtiene la nota final de la evaluación docente sobre		100 puntos

La integración de los resultados de Méritos Académicos y/o informe de Actividades, la realiza la Comisión de Evaluación Docente.

Lo anterior quedó plasmado en el Acuerdo del Consejo de Evaluación Docente, contenido en el punto CUARTO, inciso 4.2, subinciso 4.2.1 del Acta 01-99, de sesión celebrada el 22 de enero de 1999.

Los Méritos Académicos incluyen los siguientes factores:

Factor I Formación Profesional:

Se refiere a los estudios de postgrado, especializaciones, y otras licenciaturas después de la obtención del grado académico con que ingresó a la carrera docente.

Factor II Capacitación Profesional

Se refiere a los estudios o actividades realizados con fines de formación y/o actualización docente.

Factor III Cargos desempeñados

Se refiere a los cargos asignados dentro o fuera de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por elección o nombramiento en representación de la misma a nivel nacional e internacional.

Factor IV Investigaciones y publicaciones

Se refiere a trabajos de importancia para la Universidad de San Carlos de Guatemala y el país.

Factor V Premios, menciones honoríficas y reconocimientos a nivel profesional

Otorgados al profesor por la labor y servicio dentro del ambiente educativo en representación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La distribución de la ponderación entre los factores quedó a criterio de la Unidad Académica.

La determinación de estos factores es el resultado de dos asambleas de los miembros de las diferentes comisiones de evaluación docente —COMEVAL— representantes de las unidades académicas y centros no adscritos, celebradas el 13 y 26 de mayo de 1999, dichos resultados fueron transcritos en la circular identificada con REF.OTEP. 287-99 de fecha 03 de junio de 1999. Así mismo se consideró que la ponderación que rige a cada factor quedaría a criterio de cada unidad académica en consideración a respetar las características propias de dichas

unidades, consta en la Circular identificada con la REF.OTEP 300-99 de fecha 8 de junio de 1999.

Y Lo relativo a los Méritos Académicos se especifica en el Artículo 22 del Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

Como la evaluación se aplica, mínimo, una vez por año con relación al año lectivo se determinó que los profesores deben entregar a la comisión de evaluación docente de su unidad académica, los méritos y/o informe de actividades, a más tardar el último día hábil del mes de enero del año siguiente a su evaluación, lo cual esta determinado en el Artículo 7 inciso 7.6 del Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Los objetivos de la Evaluación Docente de la Universidad que a continuación se citan, están contemplados en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico¹⁵:

1. Promover la excelencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor.
2. Coadyuvar a la formación y desarrollo del personal académico.
3. Medir y valorar la calidad del desempeño del personal académico.
4. Proporcionar elementos de juicio para premiar e incentivar al personal académico.
5. Identificar necesidades de mejoramiento continuo del personal académico.
6. Proporcionar orientación para corregir deficiencias del personal académico y para el perfeccionamiento de sus capacidades.
7. Proporcionar información para la toma de desiciones de las autoridades nominadoras.

¹⁵ Reglamento vigente, aprobado por el Consejo Superior Universitario en el Punto CUARTO del Acta 29-2001 de sesión celebrada el 21 de noviembre de 2001, Guatemala, ciudad.

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USAC

De acuerdo a la fundamentación que ha dado origen al proceso de la evaluación en la universidad y por el espíritu de la misma, que es el de contribuir a la excelencia académica

Que la evaluación debe de ser aplicada de acuerdo al régimen del ciclo lectivo que se desarrolle en cada unidad académica, por lo menos una vez al año.

El profesor universitario debe de ser evaluado con base a las funciones o cargos que se encuentre desempeñando al momento de aplicarse los instrumentos de la evaluación.

Los méritos académicos deben ser acreditados.

La característica fundamental de la evaluación docente en la Universidad es que puede presentar dos tipos de resultados y ambos son de utilidad para la toma de decisiones.

Lo anterior cuenta con su sustento legal en el Artículo 53 del ECUPA, el cual refiere literalmente que “Los resultados de la evaluación del profesor universitario serán conocidos por la autoridad nominadora quien notificará al profesor dentro del primer trimestre del año siguiente. En caso de que dichas evaluaciones sean insatisfactorias, el profesor deberá buscar su capacitación para la corrección de los aspectos que en la misma fuere deficiente, dentro de los programas de formación que ofrece la universidad de San Carlos o fuera de ella. En este caso, la corrección de los aspectos insatisfactorios por medio de posprogramas mencionados tiene carácter de obligatorio”

Los resultados globales son producto de adicionar la calificación de los méritos académicos a los resultados del desempeño laboral.

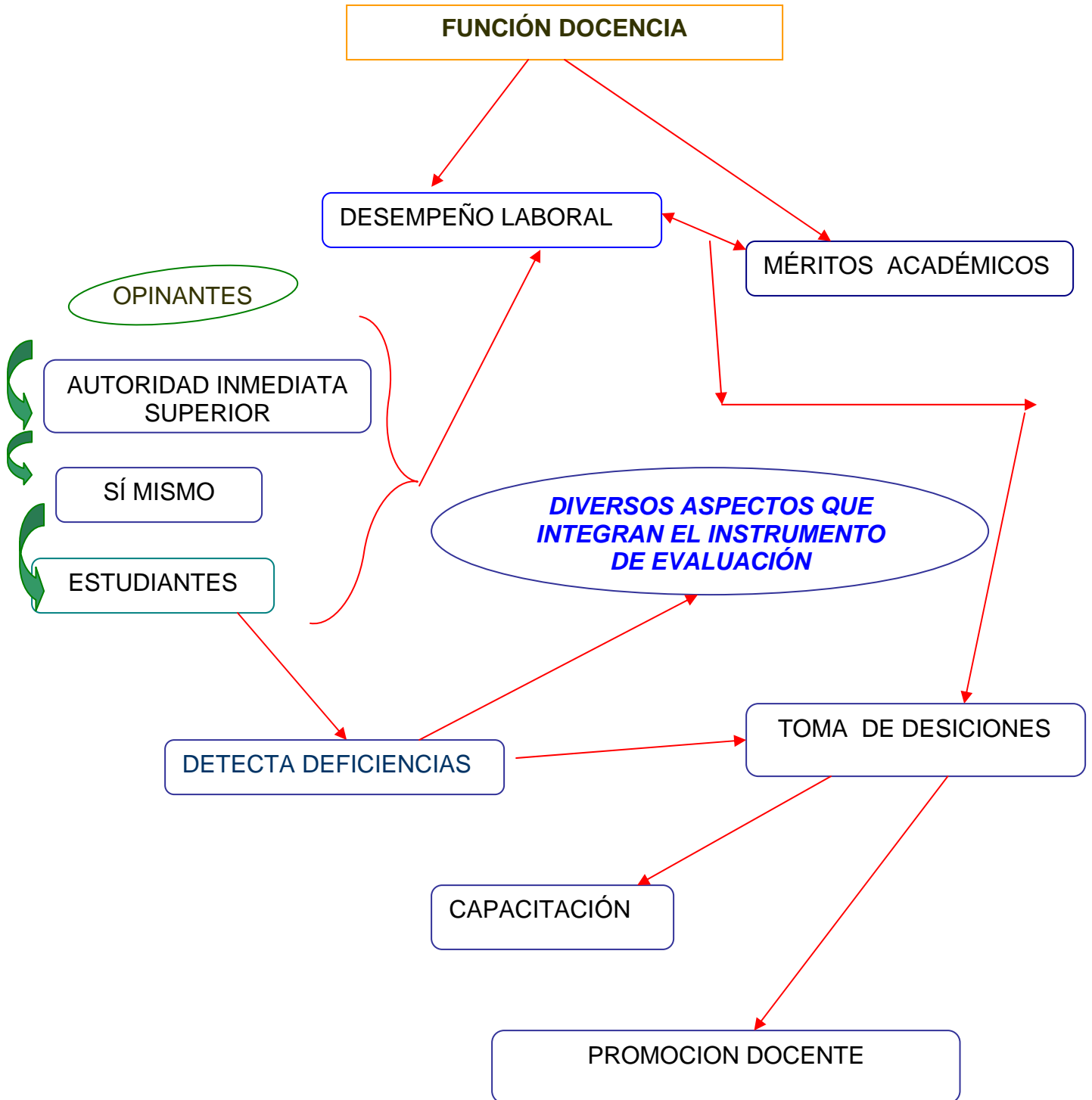
Dichos resultados deben de ponderarse sobre la base de un cien por ciento y de constituirse en resultado satisfactorio o insatisfactorio durante un año, determinará la posibilidad de la promoción para ascender o no de puesto al profesor universitario titular.

Los resultados del desempeño laboral son los conceptualizados como parciales y ponderan sobre la base de un setenta por ciento, se obtienen de las opiniones proporcionadas por estudiantes, del coordinador de área, departamento, carrera o unidad (ello dependerá de la figura administrativa que le otorguen en las diferentes unidades académicas) este tipo de estructura es específicamente la diseñada para la función de docencia directa o supervisión de prácticas o extensión.

De estos resultados se considera exclusivamente la opinión estudiantil para determinar si el profesor requiere de asistir a los procesos de formación o capacitación docente.

Con la intención de visualizar el proceso administrativo de obtener los resultados de la evaluación docente así como su finalidad se presenta a continuación un esquema que contiene el mapa de la evaluación docente, presentando como ejemplo, la función de docencia directa:

EVALUACIÓN DOCENTE



FUNDAMENTACIÓN LEGAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USAC

La Evaluación Docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en todo su proceso administrativo y operativo, se rige por el marco jurídico establecido en el “Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica” —ECUPA— (vigente y reformado desde el 1 de enero del año 2000, consta en el Punto Séptimo del Acta 32-99 del Consejo Superior Universitario)

El —ECUPA— es definido como : “El conjunto de normas que regula la función del personal académico por medio del cual se establecen los derechos y obligaciones que como tal adquiere, propiciando dinámicamente su formación científica, tecnológica y humanística, orientada hacia el desarrollo de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la sociedad guatemalteca”.

Además del ECUPA, la evaluación docente se rige por el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, este Reglamento es aplicable específicamente al Profesor Titular. Y por el Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, Reglamento aplicable únicamente para el profesor no titular.

El reglamento aplicable al personal académico titular esta vigente desde el 21 de noviembre de 2001, por acuerdo del Consejo Superior Universitario contemplado en el Punto Cuarto del Acta 29-2001 y el reglamento de aplicación al personal académico no titular, esta vigente del 1 de enero del 2000, por acuerdo del Consejo Superior Universitario, contemplado en el Punto QUINTO del Acta 29-2001 y ampliado en el Punto DECIMO SEXTO del Acta número 04-2003 de sesión celebrada el 12 de febrero de 2003.

Así mismo cada Comisión de Evaluación Docente debe de elaborar su propio Reglamento específico acorde a la naturaleza y características de la unidad académica a la que pertenece.

La necesidad de que existan dichos reglamentos obedece a cumplir con lo establecido en el Artículo 60 del —ECUPA—, al hacer referencia dicho Artículo que “Los aspectos generales de los procedimientos de evaluación se establecerán en el reglamento respectivo y los específicos....”

ADMINISTRACIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA USAC

Desde los orígenes de institucionalizarse la evaluación docente como en el transcurso de su trayectoria se ha observado que los entes que han administrado dicho proceso han sido diversos, en correspondencia al estadio estructural del momento, muestra de ello es que en la actualidad la administración de la evaluación docente en la Universidad, esta integrada por un sistema institucional, inicialmente por la División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia, El Consejo de Evaluación Docente, El Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, las Comisiones de Evaluación Docente—COMEVAL—específicas de las unidades Académicas o Centros no adscritos a unidades académicas y por las autoridades nominadoras. El proceso de la evaluación docente esta regulado en el Capítulo XI del ECUPA

CARRERA UNIVERSITARIA DEL PERSONAL ACADÉMICO

En calidad de referente histórico, es oportuno discurrir que la carrera del Personal Académico se deriva de la Carrera Universitaria que fuera creada en el año de 1971.

La Carrera del Personal Académico instituida por la Universidad de San Carlos, se caracteriza por ser de exclusividad para el personal académico con categoría de titular, para ingresar a ella es únicamente por medio de obtener resultado favorable en el concurso de oposición, convocado por las diferentes unidades académicas y centros no adscritos a unidades, con la finalidad de desempeñar cualquiera de las siguientes funciones: Administración académica, docencia, investigación servicio y/o extensión

La carrera del Personal Académico se rige esencialmente por el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, por el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico y por el Reglamento de los Jurados de Concurso de Oposición.

DEFINICIÓN

El ECUPA en el Artículo 5 inciso 5.2 del Capítulo I de Definiciones, establece que la Carrera del Personal Académico “Es el proceso Sistemático y continuo por medio del cual el profesor universitario promociona en los puestos que se indican”

OBJETIVOS

El objetivo de la Carrera del Personal Académico, que cita el ECUPA, es el de “Establecer un sistema para seleccionar, designar, contratar, controlar, evaluar y proveer al personal universitario a efecto de lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, asegurándole estabilidad y justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad. El personal Universitario debe de superarse en forma perseverante y la Universidad creará, mantendrá y desarrollará los instrumentos que permitan tal superación.”¹⁶

ORGANIZACIÓN

Para efecto de iniciarse en la Carrera del Personal Académico se debe de realizar por medio de concurso de oposición, durante el recorrido el profesor puede ascender un puesto cada tres años, como mínimo, en reconocimiento al tiempo de servicio y con resultados satisfactorios en la evaluación docente o bien por ostentar el grado académico de maestría un puesto o por el grado de doctorado dos puestos, la escala del recorrido es desde profesor Titular I hasta profesor Titular X.

Así mismo la carrera del personal académico se interrumpe o cesa al momento que el profesor rompe relación laboral con la universidad, sin embargo en el Artículo 22 del ECUPA, permite que el profesor que interrumpió la carrera del personal académico puede reingresar conservado el puesto de titular que ostentaba, siempre y cuando cumpla con las condiciones de haber obtenido resultados satisfactorios en las evaluaciones y por medio de concurso de oposición

A diferencia de los profesores que por aplicación de alguna medida disciplinaria contemplada en el ECUPA hubiesen sido destituidos o separados del cargo o función que desempeñe, existe la limitación respecto a que no podrán reincorporarse a la carrera del personal académico, lo cual esta establecido en el Artículo 23 del mismo estatuto.

ADMINISTRACIÓN

Concretamente no existe un ente o dependencia específica que se encuentre *desempeñando la función de administradora o administrador de la Carrera del Personal Académico*, pero con base a lo establecido en el ECUPA, se observa que en el trayecto de la carrera, las siguientes dependencia o instancias son las delegadas para administrarla, según sea la circunstancia o el momento administrativo que corresponda., Dirección General de Docencia por medio de la División de Desarrollo Académico, El consejo de Evaluación Docente, el Departamento de

¹⁶ Artículo 2 del CAPÍTULO ÚNICO DEL TÍTULO I DE NORMAS GENERALES DE LA CARRERA UNIVERSITARIA, ECUPA

Evaluación y Promoción del Personal Académico, La División de Administración de Personal, Junta Universitaria del Personal Académico y los Órganos de Dirección de las diferentes unidades académicas.

MODELO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Los instrumentos de evaluación que están aplicando en la Escuela de Trabajo Social desde el año 2002, esta sustentada en el modelo de evaluación del desempeño “Sistémico Estructurado” —MSE— este modelo fue introducida en la USAC, por el Licenciado Juan José Chávez Zepeda, quién a su vez es el creador de dicho modelo.

El Licenciado Chávez refiere que el Modelo Sistémico Estructurado (MSE) es el que se utiliza para evaluar el desempeño, caracterizándolo, la técnica de medición que emplea, la cual esta basada en la termodinámica y que da la posibilidad de evaluar conductas complejas.

Otra característica del MSE es que orienta a la toma de decisiones y que a criterio del Licenciado Chávez, lo más importante de la evaluación es precisamente la toma de decisiones.

“Se adapta tanto para evaluar UN elemento del sistema como TODO el sistema”

El MSE cumple con las siguientes condiciones¹⁷:

- **OBJETIVIDAD:** Permite emitir juicios basados en conductas observables.
- **VERIFICACION DE LOGROS:** Posibilitan establecer distancias entre la norma o ideal y la situación en que se encuentran los diferentes elementos del programa en el momento de la evaluación.
- **INCLUSION DE ASPECTOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS:** Teniendo en cuenta que los elementos cuantitativos cobran vida en tanto cuanto van ligados a los aspectos cualitativos que son la razón de ser del programa.
- **POSIBILIDAD DE CONOCER AL EVALUADO EN FORMA GLOBAL:** Y al mismo tiempo disponer de información respecto a los elementos que componen el sistema, de manera que se pueda integrar la información parcial en untado coherente sin deformar la realidad.

¹⁷ Evaluación del Desempeño, módulos de Auto aprendizaje, 13, Juan José Chávez Zepeda, 2000

- PARTICIPACIÓN DE DIFERENTES AGENTES DE EVALUACIÓN
- FUNCIONALIDAD INSTRUMENTAL: En el suministro de la información por su sencillez, carácter global y forma de presentación.
- POSIBILIDAD DE EMITIR JUICIOS DE VALOR: A diferentes niveles para evitar los problemas de los modelos puramente descriptivos.
- ORIENTACIÓN A LOS NIVELES DE MANDO, PARA LA TOMA DE DECISIONES

El modelo Sistémico Estructurado también se caracteriza por contar con procedimientos específicos, que lo sustentan, entre ellos se citan a continuación los siguientes:

Perfil, Medición de Distancias, Teoría de Facetas de Guttman y el Coeficiente de Distancia Evaluativa.

Cuyas definiciones para cada concepto, son las siguientes:

- *Perfil*: “Esquema de Rasgos Psíquicos característicos de un individuo, en la medida en que pueden ser determinados cuantitativamente y presentados en forma grafica”

Esta definición fue presentada por Rossolimo, quién fue el que la aplico por primera vez en las Ciencias de la Conducta, en 1906.

Mientras que el Licenciado Chávez (autor del MSE) lo define: “Como un conjunto de escalas lineales de medición, cada una de las cuales representa una variable matricada.” Así mismo hace referencia a que “un perfil tiene el propósito de determinar la distancia entre un ente y un parámetro”, cuya interpretación de esta definición es que en la evaluación del desempeño tiene que considerarse la congruencia entre los resultados obtenidos de una situación o ente evaluado, con respecto a criterios establecidos de una situación deseable.

- Medición de Distancias: Se refiere a la distancia que se encuentra el ente evaluado del criterio establecido, se le denomina distancia evaluativa o bien como coeficiente de congruencia.
- Teoría de Facetas de Guttman: La definen como “La aplicación del pensamiento matemático a las ciencias sociales “, constituyéndose las facetas como una nomenclatura lógica, las cuales están integradas por conjuntos cartesianos, el autor refiere que el uso de facetas, en la evaluación del desempeño, permite definir las variables de una evaluación en función de conjuntos más amplios, a continuación se presenta un esquema de las facetas utilizadas en los instrumentos de evaluación de la Escuela de Trabajo Social:

A	B	C	D	E	F
INFORMANTE	OBJETO DE EVALUACIÓN	ASPECTOS A EVALUAR	ASIGNATURA	ELEMENTOS DE CONTRASTE	ALTERNATIVAS DE DECISIÓN
a ₁ estudiantes a ₂ profesor	b ₁ el Profesor b ₂ Sí mismos	c ₁ Cultura General c ₂ Técnico Académico c ₃ Psicopedagógico c ₄ Metodológico c ₅ Planificación c ₆ Técnico Administrativo	d ₁ Asignatura X d ₂ Asignatura Y d ₃ Asignatura Z	e ₁ Expectativas de los Estudiantes. e ₂ Requerimientos profesionales. e ₃ objetivos de la carrera.	f ₁ Totalmente satisfactorio f ₂ Satisfactorio f ₃ Medianamente satisfactorio f ₄ Insatisfactorio f ₅ Totalmente insatisfactorio

Las facetas seleccionadas en el marco general constituirán el universo de observaciones

Concretamente el modelo —MSE— en esencia se reduce a la siguiente conclusión: ¿Cómo aprehender un sistema complejo sin destruirlo y al mismo tiempo obtener información de cada uno de los elementos?, así mismo hay que tener en cuenta la importancia que tiene la posición que ocupan los diversos elementos de un sistema.”

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Los instrumentos que actualmente se aplican en la escuela de Trabajo Social para evaluar el desempeño laboral de los profesores que prestan sus servicios en las diferentes funciones o cargos, se elaboraron en el año 2001, los cuales fueron sometidos a un proceso exhaustivo de revisión y validación a efecto de cumplir con los requerimientos técnicos, a fin de lograr la confiabilidad para su aplicación.

Estos instrumentos se diseñaron en correspondencia a la estructura organizativa que prevalecía en la Escuela de Trabajo Social, para ese entonces.

En total se elaboraron siete juegos para evaluar las funciones de docencia, investigación, servicio, y siete juegos para evaluar los diferentes cargos administrativos.

En correspondencia y en cumplimiento con lo establecido en el Artículo 60 del ECUPA, el 17 de agosto de 2001, el Consejo de Evaluación Docente, le otorgó el aval a dichos instrumentos previo a que el Consejo Directivo de la Escuela los aprobara definitivamente, lo anterior quedó plasmado en el Artículo CUARTO, inciso 4.15 del Acta 08-2001, del Consejo de Evaluación Docente —CED—

La estructura de la organización de los instrumentos para evaluar el desempeño laboral del personal académico se presenta en el cuadro siguiente:

ESTRUCTURA DE LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO SOCIAL

No. INTS.	FUNCION /CARGO	INSTANCIAS	CANTIDAD DE ITEMS	ASPECTOS A EVALUAR EN CADA INSTRUMENTO
0	DOCENCIA DIRECTA	ESTUDIANTIL	65	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PSICOPEDAGOGICO
1		AUTOEVALUACION	65	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PSICOPEDAGOGICO.
2		JEFE INMEDIATO	65	CULTURA GENERAL. TECNICO ACADEMICO, PSICOPEDAGOGICO
3	DOCENCIA DE PRACTICA	ESTUDIANTES	75	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PSICOPEDAGOGICO
4		AUTOEVALUACION	75	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PSICOPEDAGOGICO
5		JEFE INMEDIATO	74	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PSICOPÉDAGOGICO
6	INVESTIGADOR	AUTOEVALUACIÓN	75	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO. METODOLOGICO
7		JEFE INMEDIATO	74	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, METODOLOGICO.
8	REVISORDE TESIS	ESTUDIANTES	69	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, METODOLOGICO
9		AUTOEVALUACION	69	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, METODOLOGICO
10		JEFE INMEDIATO	70	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, METODOLOGICO
11	PLANIFICADOR EDUCATIVO	AUTOEVALUACION	55	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PLANIFICACION
12		JEFE INMEDIATO	55	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PLANIFICACION
13		GRUPO DE TRABAJO	55	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PLANIFICACION.
14	DIRECTORA	AUTO EVALUACION	59	CULTURA GENERAL. TECNICO ACADEMICO, TECNICO ADMINISTRATIVO.
15		CONSEJO ACADEMICO	60	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, TECNICO ADMINISTRATIVO.

16	SECRETARIO-A-ADMINISTRATIVA	AUTOEVALUACION	60	CULTURA GENERAL. TECNICO ACADEMICO, TECNICO ADMINISTRATIVO.
17		JEFE INMEDIATO	59	CULTURA GENERAL TECNICO ACADEMICO, TECNICO ADMINISTRATIVO
18	COORDINADOR DE AREA	AUTO EVALUACION	88	CULTURA GENERAL. TECNICO ACADEMICO. PSICOPEDAGÓGICO, TECNICO. ADMINISTRATIVO
19		JEFE INMEDIATO	88	CULTURA GENERAL. TECNICO ACADEMICO, .PSICOPEDAGÓGICO, TÉCNICO ADMINISTRATIVO
20		PROFESORES BAJO CARGO	87	CULTURA GENERAL. TÉCNICO ACADEMICO. PSOCPEDAGOGICO, TECNICO. ADMINISTRATIVO
21	COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	AUTO EVALUACION	89	CULTURA GENERAL. TÉCNICO ACADEMICO, PSOCPEDAGOGICO, TÉCNICO ADMINISTRATIVO
22		PROFESORES BAJO CARGO	89	CULTURA GENERAL. TÉCNICO ACADEMICO. PSOCPEDAGOGICO, TÉCNICO ADMINISTRATIVO
23		JEFE	89	CULTURA GENERAL. TÉCNICO ACADEMICO, PSOCPEDAGOGICO TÉCNICO ADMINISTRATIV
24	COORDINADOR INSTITUTO DE INVESTIGACIONES	AUTO EVALUACION	60	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, TECNICO ADMINISTRATIVO
25		INVESTIGADORES BAJO EL CARGO	60	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, TECNICO ADMINISTRATIVO
26		JEFE INMEDIATO	60	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, TECNICO ADMINISTRATIVO
27	COORDINADOR DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION	AUTO EVALUACION	89	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PLANIFICACION, TECNICO ADEMINISTRATIVO
28		PROFESORES BAJO CARGO	90	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PLANIFICACION, TECNICO ADEMINISTRATIVO
29		JEFE INMEDIATO	90	CULTURA GENERAL, TECNICO ACADEMICO, PLANIFICACION, TECNICO ADEMINISTRATIVO

30	INVESTIGADOR	INFORME DE TRABAJO -COMEVAL-	24	
31	REVISOR O ASESOR DE TESIS	INFORME DE TRABAJO -COMEVAL-	08	
32	DIRECTOR-A-	INFORME DE TRABAJO -COMEVAL-	06	
33	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	INFORME DE TRABAJO -COMEVAL-	06	
34	COORDINADOR DE AREA O DEPARTAMENTO	INFORME DE TRABAJO -COMEVAL-	05	
35	COORDINADOR DEPARTAMENTO DE DOCENCIA DE PRACTICAS	INFORME DE TRABAJO -COMEVAL-	07	
36	COORDINADOR INSTITUTO DE INVESTIGACIONES	INCORME DE TRABAJO -COMEVAL-	07	
37	COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO PLANIFICACION EDUCATIVA	INFORME DE TRABAJO -COMEVAL-	08	

INSTRUMENTOS PARA CALIFICAR LOS MERITOS ACADÉMICOS EN LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

La estructura del instrumento para calificar los meritos académicos ,es conforme a lo determinado en el I Acuerdo del Consejo de Evaluación Docente, contenido en el punto CUARTO, inciso 4.2, subinciso 4.2.1 del Acta 01-99, de sesión celebrada el 22 de enero de 1999.

Según la información contenida en el instrumento específico se logró apreciar que el primer factor quedo con una ponderación de 07/30, la cual se constituye en un punteo constante.

Factor I Formación Profesional:

Se refiere a los estudios de postgrado, especializaciones, y otras licenciaturas después de la obtención del grado académico con que ingresó a la carrera docente.

Los factores del II al V, han sido distribuidos en un punteo acumulativo de 23/30, desglosándose el valor de cada factor entre sus derivados.

Factor II Capacitación Profesional

Se refiere a los estudios o actividades realizados con fines de formación y/o actualización docente.

Factor III Cargos desempeñados

Se refiere a los cargos asignados dentro o fuera de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por elección o nombramiento en representación de la misma a nivel nacional e internacional.

Factor IV Investigaciones y publicaciones

Se refiere a trabajos de importancia para la Universidad de San Carlos de Guatemala y el país.

Factor V Premios, menciones honoríficas y reconocimientos a nivel profesional

Otorgados al profesor por la labor y servicio dentro del ambiente educativo en representación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Es importante reiterar que la distribución de la ponderación entre los factores debe quedar a criterio del consenso del colectivo del personal académico titular que labora en la Escuela.

CAPITULO III

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE CAMPO

CONSIDERACIONES PREVIAS:

Con la intención de lograr que la información obtenida en cuanto a calidad de resultados, sea interpretada de forma objetiva, se considera de suma importancia describir cuales fueron los pasos previos que se siguieron para el efecto

Inicialmente es pertinente aclarar que fue necesario realizar cambios sustanciales en cuanto a la muestra determinada en el planteamiento del problema, por razón que la población universo considerada como recurso para la obtención de información vario el número del universo, por ello se consideró más beneficioso abordar al universo en términos cuantitativos

Estos datos difieren de lo estimado en el planteamiento del problema en virtud que la información preliminar respecto a la población estudiantil, proporcionada por la oficina de Control Académico arrojaba, contribuyo a sumar una población universo de 456, por lo que se determino una muestra de 208 personas a abordar, que incluía a los tres sectores.

Esta situación obligó a considerar al universo actual de la población en su totalidad, integrado por personal académico titular, estudiantes del 8º. y 10º. Semestres y Consejo Directivo como población en capacidad de proporcionar la información necesaria, resultando cualitativa y cuantitativamente por cada sector así:

POBLACION UNIVERSO	
SECTOR	CANTIDAD
Consejo Directivo	08
Personal académico ¹⁸	31
Estudiantes ¹⁹	77
Total de población	116

¹⁸ De los 37 profesores titulares se excluyo a los 05 profesores que integran el Consejo Directivo así como a la Revisora-tutora de este estudio.

¹⁹ Estudiantes del 8º. y 10º. semestre inscritos y asignados en el segundo semestre del año lectivo 2004, por considerarse que han participado en el proceso de la evaluación docente, emitiendo opinión al evaluar al profesor durante varios años o bien como miembros activos de la Comisión de Evaluación Docente de la Escuela de Trabajo Social, lo cual contribuye a la capacidad de formular juicios más objetivos respecto al tema objeto de estudio

Se diseñaron tres modelos de cuestionarios correlacionados, uno para cada sector, en consideración al papel que les ha correspondido participar en el proceso de la evaluación docente

El procedimiento que se realizó para la recolección de la información fue el siguiente:

Se proporcionó a cada persona el instrumento correspondiente²⁰ a efecto de que plasmaran las respuestas pertinentes a cada pregunta formulada en el mismo; y en el siguiente cuadro, se especifica y detalla la cantidad de instrumentos aplicados por cada sector:

CUESTIONARIOS APLICADOS		
Sector:	Cantidad de boletas	Porcentaje
Consejo Directivo	08	100
Estudiantes	59 ²¹	77
Personal Académico	28	93

La cantidad de cuestionarios aplicados se realizó en función de la población universo actual, la cual fue citada anteriormente; sin embargo, es procedente precisar que de la población universo de los sectores personal académico y estudiantil fue modificada la cifra ante las variables circunstanciales que se describen en las citas de pie de página No. 18 y 19, respectivamente. En el caso específico del personal académico, la cifra citada en el cuadro anterior corresponde al número de profesores que fue posible contactar.

Con relación a la cantidad de cuestionarios atendidos oportunamente, en el cuadro siguiente se especifica el dato por sector:

CUESTIONARIOS RECOLECTADOS		
Sector	Cantidad Recolectada	Porcentaje
Consejo Directivo	07	87.50
Estudiantes	57	96.61
Personal Académico	25	89.29

Como se puede observar, la conducta manifestada con respecto a la cantidad de cuestionarios atendidos difiere en mínimos porcentajes con relación a la cantidad de cuestionarios proporcionados por cada sector.

²⁰ En la sección de anexos se incluye un ejemplar de cada uno de los instrumentos.

²¹ Corresponde al número de estudiantes que asisten a clases presenciales de forma regular, cotidianamente.

Los cuestionarios aplicados se caracterizan por ser autoadministrados y contener preguntas con respuestas cerradas dicotómicas y opciones múltiples, algunas dieron origen a preguntas de respuesta abierta con el propósito de obtener mayores elementos enriquecedores del análisis e interpretación de la información aportada.

Seguidamente se proceso la información, para crear una base de datos estadísticos digitalizada.

Por lo que a continuación se presenta la interpretación obtenida de los resultados con datos cuantitativos y cualitativos por cada sector.

CONSEJO DIRECTIVO

Con respecto a la expresión por parte de los miembros que integran el Consejo Directivo como órgano de Dirección de la Escuela de Trabajo Social, se aprecia el siguiente análisis:

El 50% de sus integrantes se abstuvo de emitir opinión respecto a responder a la pregunta de ¿con quién coordinan las acciones de seguimiento al hacerles de su conocimiento el informe de los profesores que presentan deficiencias, según opinión estudiantil o grupo de trabajo?, justificando esta situación, al hecho de no llegar a tener conocimiento, muchas veces, del citado informe, y el 50% restante determina que cuando llegan a conocer dichos informes no se toman decisiones.

Referente a la respuesta anterior, se puede inferir que prácticamente a los resultados de la evaluación docente no se les ha proporcionado el tratamiento correspondiente por parte del Consejo Directivo.

Con respecto a la pregunta de ¿Si tienen conocimiento de la normativa que rige el proceso de la evaluación docente? El 50% responde de forma afirmativa y negativamente el 50% restante. El dato anterior refleja una situación preocupante: el 50% de los integrantes del Consejo Directivo manifestaron tener desconocimiento de la normativa. Considerando el Consejo Directivo constituye la máxima autoridad de la unidad académica, facultado para la toma de decisiones administrativas y académicas; y que el conocimiento, observancia y cumplimiento de las leyes universitarias recae como una de las funciones los miembros de este consejo, por consiguiente, los representantes del consejo en mención deben tener conocimiento pleno, profundo y a cabalidad de la leyes, reglamentos y demás normativas universitarias.

Con respecto al seguimiento que le proporcionan a los resultados de la evaluación docente, el 75% manifestó que lo efectúan basándose en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, el 25% restante se diluyó entre las opciones de ECUPA y sin respuesta.

En esta respuesta se manifiesta que persiste el desconocimiento de la normativa que rige la evaluación docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el normativo de mayor jerarquía que rige el proceso de la evaluación docente en esta casa de estudios es el Estatuto de la Carrera Universitaria Parte Académica –ECUPA- recibió un porcentaje mínimo: menor al 25%. También se observa desconocimiento al cuanto al orden jerárquico de las leyes universitarias en virtud de que el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, que es un normativo de menor jerarquía y emanado del ECUPA, recibió el porcentaje más alto: 75%.

Pero en las dos respuestas anteriores se aprecia que existe incongruencia, pese a que cuentan con el elemento común acerca de la normativa y reglamentación que rige a la evaluación, en ambas respuestas, puesto que en la primera respuesta aducen desconocimiento al respecto y un alto porcentaje en la respuesta siguiente determina que si se rigen en la toma de decisiones relacionados con los resultados de la evaluación docente.

A la pregunta ¿sí la evaluación docente como proceso fortalece la actualización del personal académico? el 57% de los miembros del Consejo Directivo refirió que **sí**, sustentando esta respuesta, por las razones como: el permitir la motivación para retroalimentar los conocimientos y por promover el interés por la misma. Además, la evaluación docente permite conocer los aspectos en que se manifiesta la necesidad de mejorar el desempeño del docente. Sin embargo el 43% opina que **no** contribuye a la actualización del docente en virtud de que no existe un programa idóneo a nivel institucional que le de seguimiento a los resultados que se obtienen en la evaluación docente.

Este dato refleja una problemática institucional: la ausencia de programas institucionales que permitan la formación continua y permanente del profesor universitario.

La opinión sobre: ¿cual es la finalidad de la evaluación docente? Los miembros del Consejo Directivo determinaron porcentualmente la siguiente tendencia:

28.6 % seleccionó las opciones para detectar deficiencias, como requisito para la promoción docente y como un medio para mejorar la docencia.

Otro 28.6 % seleccionó la opción como un requisito para la promoción docente.

El 14.29% seleccionó las opciones para detectar deficiencias y como un medio para mejorar la docencia.

Otro 14.29 % seleccionó las opciones como un requisito para la promoción docente.

Y el último 14.29 % seleccionó la opción como un medio para mejorar la docencia.

Los datos cuantitativos proporcionados a cada opción individual, derivados de los datos porcentuales citados anteriormente, se presentan en el cuadro siguiente:

OPCION SELECCIONADA	PORCENTAJE
COMO REQUISITO PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE	71.49
MEDIO PARA MEJORAR LA DOCENCIA	57.18
PARA DETECTAR DEFICIENCIAS	42.89

Se puede apreciar que la mayor **tendencia esta situada a determinar que la finalidad de la evaluación es considerada como un requisito para la promoción docente. Administrativamente esta tendencia se justifica en virtud de que la promoción docente implica un incremento salarial del 10% así como el ascenso de puesto. Sin embargo esta visión desvirtúa su finalidad; es decir mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en búsqueda de la excelencia académica.**

Por otro lado el mayor porcentaje 85.72% de los miembros del Consejo Directivo manifestaron que no planifican el desarrollo de acciones en calidad de seguimiento a los resultados de la evaluación docente para la reflexión o análisis, porque muchas veces estos son desconocidos; el 14.28% manifestó tener desconocimiento al respecto.

La anterior respuesta refleja la falta de atención de que son objeto los resultados que la evaluación docente reporta anualmente, lo cual es de suma preocupación, ya que prácticamente dichos resultados no están siendo aprovechados para retroalimentar la labor del profesor. Concretamente este proceso queda como un hecho aislado tanto en lo administrativo como en lo académico.

No obstante, la mayoría de los integrantes del Consejo Directivo, 71.43% opinaron que la evaluación docente **sí** contribuye a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo el argumento que el profesor, de forma individual se preocupa por mejorar su calidad, al existir la evaluación de parte del estudiante y el 28.57% restante opinó que no, sustentando su opinión en función del “enfoque que tiene actualmente”.

Sin embargo, la mayoría 57.14 % de los integrantes del Consejo Directivo opinaron que no se han tomado desiciones a nivel institucional para el mejoramiento del proceso de enseñanza -aprendizaje, basándose en los resultados de la evaluación docente, debido a que no llegan a conocer los resultados y porque las

decisiones que se han tomado son más de carácter político que académico; el 42.86 % determina que sí bajo los argumentos de que es el “elemento directo quién debe de mejorar su calidad de conocimiento para atender adecuadamente al estudiante y por que es necesario programas de actualización docente”

Y otro factor que incide, para que no sean tomados en cuenta los resultados de la evaluación docente en la planificación de las actividades que emanan del Consejo Directivo, es debido a que no existe un plan de desarrollo académico de la Escuela, en consecuencia una política orientada a mejorar la calidad del desempeño laboral y reiterando una vez más que dichos resultados no los llegan a conocer en el seno del consejo, según la mayoría, 71.43 % y la minoría del 14% se abstuvo de opinar concretamente y el restante 14.29 % respondió de forma afirmativa, sustentando su opinión en que se considera necesario.

Con las opiniones vertidas en las ultimas tres respuestas, se confirma que el problema que afronta la evaluación docente es de naturaleza institucional, para ser considerada y tomada en cuenta en las decisiones administrativas como académicas, pese a que en la actualidad se ha constituido en un estímulo individual a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

PERSONAL ACADÉMICO

Adentrados en el análisis específico respecto a la conducta manifestada en las respuestas por el personal académico a continuación se presenta la siguiente interpretación:

La mayoría del personal académico que atendió con responder los cuestionarios; manifestaron en la pregunta de ¿sí tienen conocimiento de la normativa que rige la evaluación docente en la Universidad? La mayoría 96% expuso que **sí** tiene conocimiento de dicha normativa. y el 4% expuso que **no**. La respuesta anterior refleja gratamente que es bastante alto el porcentaje del personal académico que conoce la normativa, lo cual es beneficioso para ellos mismos.

Con relación a determinar ¿si la evaluación docente fortalece la actualización del profesor? el 52 % de los profesores expuso que **no la fortalece**, en virtud que al interior de la Escuela de Trabajo Social no existe ninguna dependencia o programa alguno diseñado específicamente para desarrollar eventos de actualización, capacitación o para planificar acciones dirigidas al fortalecimiento, desarrollo o de retroalimentación y mejoramiento de los profesores, vinculados o derivados de los resultados que la evaluación docente presenta cada año o bien como política de la Universidad, mientras que el 48% determinó, para lo cual

argumento “que proporciona información tanto de fortalezas como de debilidades del docente y así poder capacitarse, además, porque los procesos de evaluación son importantes ya que obligan al profesional a responder a sus funciones...”

Sin embargo, los profesores que se ocupan de realizar acciones de actualización la realizan por iniciativa propia, en su mayoría la realizan independiente de los resultados de la evaluación docente y esta actualización en muchas ocasiones va encaminada a la formación profesional.

Otro elemento que indican los profesores que influye es el hecho que tanto el modelo de evaluación como el método de aplicación son susceptibles a ciertas manipulaciones subjetivas, asimismo el procedimiento empleado para dar a conocer los resultados.

Otro factor que también contribuye a que no sea tomada en cuenta la evaluación docente para fortalecer programas de actualización es porque esta se ha constituido en un requisito de carácter administrativo en búsqueda de obtener un resultado satisfactorio y con ello lograr la promoción de puesto en la carrera docente.

Sin embargo en calidad de aporte los profesores exponen que de forma particular han observado que la evaluación permite detectar ciertos errores, áreas débiles (dentro de la metodología didáctica) que bien pueden ser encaminadas a la respectiva corrección, ya que permite determinar en que áreas deben los profesores reforzar, en virtud de lo anterior consideran, que es necesario, basarse, en calidad de seguimiento en los resultados de la evaluación docente para la implementación de programas de actualización con enfoques a la formación profesoral en el proceso de enseñanza-aprendizaje superior acorde a los cambios que se están generando en los nuevos modelos de desarrollo socio-económicos que la sociedad guatemalteca con la intención de mejorar el desempeño que realizan como profesores de la Escuela de Trabajo Social.

Respecto a la diversidad de opiniones manifestadas para la pregunta ¿si la evaluación docente fortalece la actualización del profesor? Tanto el porcentaje que opinó de forma positiva y negativamente como sus respectivos argumentos, se estima que son valederos, por motivo de resaltar que la evaluación docente es un elemento de suma importancia y necesario como apoyo al desarrollo y especialización del profesor, sin embargo enfatizan la necesidad de que exista un ente encargado específicamente para realzar el estudio y seguimiento a los resultados de la evaluación, ya que concuerdan con el Consejo Directivo al determinar que las acciones de actualización los profesores las realizan por iniciativa propia, así como con la opinión relacionada a que la evaluación docente se ha constituido en un requisito administrativo para lograr la promoción en la carrera docente.

Con respecto a determinar cual es la finalidad de la evaluación docente las opciones seleccionadas con alto porcentaje son las siguientes: **como requisito para la promoción docente con un 56%, como un medio para mejorar la docencia 24% y el 18% para detectar deficiencias.** En esta respuesta se puede observar que también el personal académico opina de forma correlacionada con el Consejo Directivo al observar que la mayor tendencia esta situada a determinar que la finalidad de la evaluación es considerada como un requisito para la promoción docente. Administrativamente esta tendencia se justifica en virtud de que la promoción docente implica un incremento salarial del 10% así como el ascenso de puesto. Sin embargo esta visión desvirtúa su finalidad; es decir mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en búsqueda de la excelencia académica.

La correlación es total respecto al porcentaje otorgado a las otras dos opciones de respuesta, lo cual se presenta en detalle en el cuadro siguiente:

OPCION SELECCIONADA	PORCENTAJE
COMO REQUISITO PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE	56
MEDIO PARA MEJORAR LA DOCENCIA	24
PARA DETECTAR DEFICIENCIAS	18

El 80% de los profesores manifiestan que no han participado en actividades de análisis o autorreflexión con base a los resultados que la evaluación docente ofrece, por motivo que no se han propiciado dichas actividades, El restante 20 % expuso que sí han participado en dichas actividades.

De la anterior respuesta se aprecia la falta de atención de que son objeto los resultados que la evaluación docente, lo cual es de suma preocupación, ya que prácticamente dichos resultados no están siendo aprovechados para retroalimentar la labor del profesor.

Asimismo un alto porcentaje 52% opinó negativamente respecto a la pregunta de ¿sí la evaluación docente contribuye al mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje? determinando que ambos procesos se realizan aislados uno del otro, el 36 % opinó positivamente sustentó su afirmación, exponiendo que permite detectar áreas débiles para ser reforzadas y porque muchos a nivel personal tratan de mejorar los problemas propios de la docencia y el restante 12 % se abstuvo de responder al respecto. Esta respuesta reafirma que el problema que afronta la evaluación docente es realmente institucional y también confirma que son los profesores por iniciativa propia los que toman en cuenta la evaluación para realizar acciones contribuyan a mejorar la labor docente que desempeñan en la Escuela.

Por otro lado el 72% de los profesores, refirieron que no toman en cuenta los resultados de la evaluación docente para planificar las guías programáticas o sea los programas de sus cursos, sustentando esta opinión en el factor que cuando llegan a conocer los resultados, ya existe un gran desfase temporal entre el momento de planificar los cursos y el momento de conocer dichos resultados y además estos resultados son únicamente los cuantitativos finales, y desconociendo los resultados estadísticos del desempeño laboral, el 20% que manifestó positivamente su respuesta no la sustentó y el restante 8% no respondió a la pregunta. Situación que es considerable atender por la incidencia que representa ante el objetivo que persigue la evaluación docente en la Universidad.

El mayor porcentaje 88%, de los profesores respondió respecto a tener conocimiento de la estructura de los instrumentos que se emplean para llevar a cabo la evaluación docente, asimismo el 96% manifestó conocen quienes son las instancias que deben opinar de su desempeño en las diferentes funciones o cargos que ejercen en la Escuela de Trabajo Social. La tendencia manifestada por el personal académico en las dos respuestas anteriores, es favorable en el sentido que ello contribuye a que la aplicación del proceso de la evaluación docente, sea confiable y acertada.

El 100% respondió de forma afirmativa respecto a la pregunta de si tienen conocimiento que deben de ser evaluados en los cargos o funciones que desempeñan. Lo cual es beneficioso ya que en el Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica, específicamente en el Artículo 51, establece que los profesores deben de ser evaluados en las atribuciones y cargos que estén desempeñando.

SECTOR ESTUDIANTIL

Tomando como el cien por ciento los 57 estudiantes que atendieron con responder los cuestionarios, a continuación se describe e interpretan los resultados que proporcionaron los estudiantes:

Con respecto a la pregunta de ¿sí tienen conocimiento de cómo están estructurados los instrumentos utilizados para evaluar a los profesores? el 50.87% del cien por ciento de los estudiantes, respondió que **sí** tienen conocimiento, el 42.11% manifestó que no la conocen y el 7.02 % se abstuvo de responder.

De esta respuesta se aprecia que el porcentaje que refirió no conocer la estructura de los instrumentos que se emplean para evaluar el desempeño de los profesores, relativamente es alto lo cual es preocupante.

El mayor porcentaje 73.68% de estudiantes opinaron que la evaluación docente fortalece la actualización de la formación del personal académico, mientras que el 26.32 % opinó de forma negativa al respecto.

Asimismo la mayoría 63.16 % de estudiantes afirman que los instrumentos que actualmente se emplean para evaluar al personal académico están identificando las necesidades de formación docente, pero el 33.33% opinó que no cumplen con dicha función, justificando su respuesta al motivo de “ observar que a través del tiempo transcurrido en la formación académica, algunos profesores no manifiestan cambios que mejoren el método y sus técnicas de enseñanza y por que la estructura de los instrumentos debiera ir acorde a la problemática que afrontan” y el restante 3.51% no respondió.

La tendencia de ambas opiniones en calidad de respuestas a la pregunta es interesante, por motivo que sí bien es cierto que la naturaleza de estructura de los instrumentos y dependiendo de la calidad de opinión que se formule ante el desempeño laboral de cada profesor, los resultados pueden ser considerados como indicadores para orientar la formación del docente, pero es un hecho diferente que a pesar de los resultados los profesores no actualicen o modernicen sus métodos didácticos.

Sin embargo, el 77.19% opinó positivamente al respecto de que la evaluación docente **si** contribuye a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que el 21.02 % respondió que **no** argumentando la razón de que muchos docentes no actualizan ni modernizan su metodología didáctica, y el 1.75 % no respondió a la pregunta, asimismo el 75.43 % opinó afirmativamente respecto a que la evaluación docente es un proceso sistemático continuo e integrado y el 22.80 % dijo que **no**, mientras que el 1.75% no respondió a la pregunta.

Con relación a opinar de si o no la evaluación docente aporta información valiosa e importante para la toma de decisiones el 78.95% respondió que **si**, 19.30% dijo que **no**, y el 1.75% no respondió.

En las anteriores cuatro respuestas se observa concretamente que los mayores porcentajes están inclinados a determinar que el sector estudiantil confía en el proceso de la evaluación docente a pesar de exponer que persisten algunas deficiencias por parte de algunos profesores respecto a mejorar su calidad de enseñanza, lo cual incide en reflexionar a que se debe de fortalecer la confianza del estudiante en la evaluación docente.

La tendencia a opinar, respecto a si ¿los instrumentos con los que se evalúa el desempeño de los profesores reúnen las condiciones o los factores precisos para evaluar la función o cargo que desempeñan los profesores? El mayor porcentaje 64.91% fue a favor y el 29.82% que no y el 5.26% se abstuvo de responder. Esta respuesta confirma que los actuales instrumentos son apropiados para evaluar el desempeño laboral de los profesores y profesoras de la Escuela.

Mientras que el mayor porcentaje 82.46% de estudiantes opinó de forma afirmativa respecto a que la evaluación docente significa un proceso de autorreflexión y el porcentaje que negativamente fue del 14.04%, sustentando dicha

opinión en el sentido que los aspectos “que podrían ser reflexivos no los vinculan con el desempeño y por que existe desconocimiento del proceso posterior a la aplicación de la evaluación” y el 3.51% restante no respondió.

La anterior respuesta refleja una realidad imperante, respecto a que la evaluación docente como proceso técnicamente podría cumplir con las calidades de reflexión pero en la práctica ya no se realiza, posiblemente a la falta de un seguimiento sistemático.

El 77.19%, que significa un alto porcentaje, opinó respecto a que la “evaluación docente **si** es un acto de reflexión del desempeño laboral de los profesores”, mientras que un menor porcentaje 17.54% respondió que **no**, también lo hacen bajo la argumentación que “a muchos profesores les da igual ser evaluados o hacen caso omiso a la evaluación y al observar que no todos los profesores demuestran cambios favorables para mejorar e implementar otros métodos didácticos” y el restante 5.26% se abstuvo de responder.

Adempero resulta conveniente e interesante apreciar la tendencia del sector estudiantil respecto a opinar acerca de ¿Si ha observado que la evaluación docente ha generado algún aporte a la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje, el mayor porcentaje 56.14% expreso que **no**, el 36.84% manifestó que **si** y el 07.02% se abstuvo de responder,

El porcentaje de estudiantes que seleccionó la opción negativa justificó su decisión por el hecho que a la fecha en su calidad de estudiantes ya han participado en varios procesos de la evaluación del desempeño laboral y “continúan observando que algunos profesores persisten con el mismo método de enseñanza, empleado cuando iniciaron su formación académica en la Escuela, que no se han actualizado con relación a las innovaciones tecnológicas de la actualidad, otro factor que incide es el desconocimiento que existe respecto al seguimiento o tratamiento que se le otorga a los resultados de la evaluación”.

Y el porcentaje que respondió de forma afirmativa sustentan su opinión bajo los criterios o juicios de “que han observado que en algunos profesores si se han generado algunos cambios al momento de sugerírsele y porque se preocupan por actualizarse acorde a los cambios que la tecnología moderna transfiere en el proceso de enseñanza-aprendizaje en nuestro medio”

Asimismo el 80.70 % de los estudiantes contestaron de forma afirmativa a la pregunta ¿A su juicio considera que los contenidos de los instrumentos de evaluación le permiten al personal académico de la escuela identificar con mayor claridad fortalezas y debilidades? Mientras que el 10.53 % se manifestó de forma negativa, el 8.77% no respondió.

No obstante la respuesta que el estudiante manifestó a la pregunta ¿Ha observado sí la evaluación docente ha generado algún aporte a la metodología del

proceso de enseñanza-aprendizaje? El mayor porcentaje 56.14% respondió que no ha generado aportes al respecto, sustentando su opinión en los elementos de observar que algunos docentes continúan utilizando la misma metodología, mientras que el porcentaje de estudiantes que respondió de forma afirmativa es del 21.05% y el porcentaje sin respuesta fue del 22.08%.

Relacionando esta respuesta con las anteriores existe cierta congruencia de opinión por parte del sector estudiantil al manifestar que a pesar de que la evaluación docente es necesaria e importante, que los instrumentos llenan las calidades técnicas y pese a desconocer el seguimiento que se otorga a los resultados, persiste la observancia que varios profesores no mejoran, ni actualizan sus métodos didácticos de enseñanza.

Con respecto a obtener opinión en relación a ¿si el procedimiento que se ha empleado en la aplicación de los instrumentos de la evaluación docente es apropiado el 68.42% de los estudiantes se pronunció de forma afirmativa, que significa el mayor porcentaje y un mínimo porcentaje 22.81% determina que es inapropiado, el porcentaje restante que es igual al 8.77% no respondió a la pregunta.

En relación a esta respuesta existe cierta correlación con las opiniones emitidas por los integrantes del Consejo Directivo y por la mayoría del personal académico, lo que encausa la inquietud de considerar como un valioso aporte el contenido de las opiniones.

No obstante a continuación se presentan las siguientes recomendaciones que aportaron al respecto los estudiantes que atendieron los cuestionarios:

- A. Evaluar de forma permanente.
- B. Informar acerca del proceso y toma de decisiones finales
- C. Que los estudiantes respondan a conciencia.
- D. Dar a conocer los resultados a los y las estudiantes.
- E. Que la evaluación sea participativa con el docente a efecto de ayudar a mejorar algunos aspectos.
- F. Que se efectuó una forma conjunta entre estudiantes y coordinadores de la evaluación, así cambiar la estructura con base a las necesidades existentes.

PREGUNTAS EN COMÚN A LOS TRES SECTORES

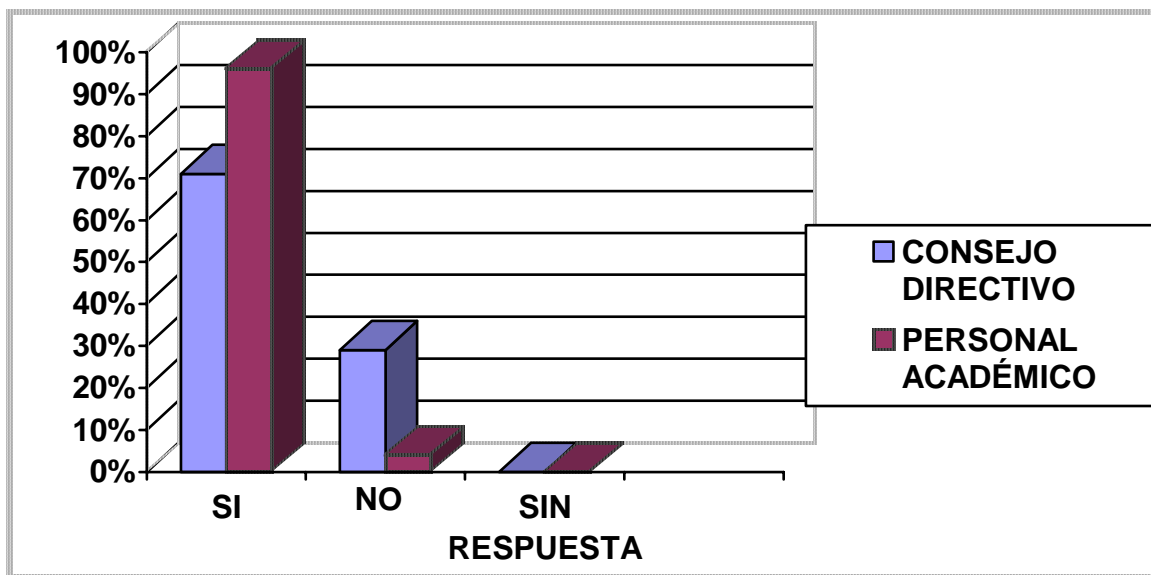
(Estudiantes, Personal Académico, Consejo Directivo)

CONSEJO DIRECTIVO	ESTUDIANTES	PERSONAL ACADEMICO
02	←————→	01
04	←———— 02 —————→	02
05	←————→	03
06	←————→	04
07	←———— 05 —————→	05
09	←————→	06
	01 ←————→	07

En atención a los objetivos trazados en este estudio se determinó realizar un análisis de los resultados de las preguntas que quedaron en común, a los tres sectores a efecto de visualizar la correlación de opiniones entre ellos, de forma gráfica e interpretación descriptiva:

La pregunta No. 1 en común: Corresponde a la No. 2 del cuestionario dirigido al Consejo Directivo, y la No.1 del cuestionario dirigido al personal académico, específicamente se refiere a sí o no ¿tienen conocimiento de la normativa que rige al proceso de la evaluación docente? por lo que a continuación se presenta un cuadro y una grafica con los datos cuantitativos obtenidos al respecto de ambos sectores:

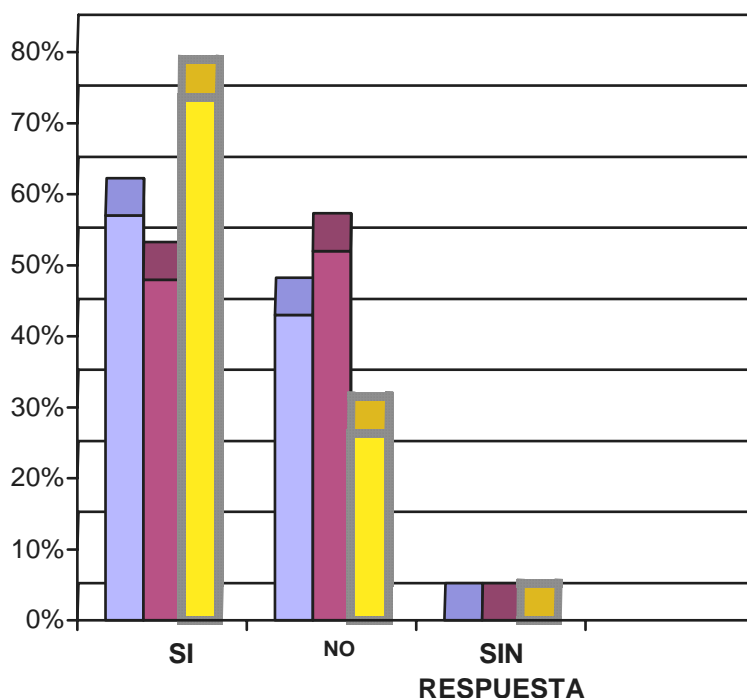
SECTOR	SI		NO		SIN RESPUESTA		TOTAL
	No.	%	No.	%	No.	%	
Consejo Directivo	05	71	02	29	----	----	07
Personal Académico	24	96	01	04	----	----	25



Como se puede observar del Consejo Directivo el porcentaje 29 % que manifestó desconocer la normativa que rige el sistema de evaluación docente relativamente es alto, por considerar que es el órgano delegado para tomar decisiones con respecto al sistema administrativo y académico de la Escuela de Trabajo Social, mientras que el personal académico la mayoría, 96 % refirió, tener conocimiento al respecto.

La pregunta común No. 2 corresponde a la No.4 del cuestionario dirigido al Consejo Directivo, con la No. 2 de los cuestionarios dirigidos a los estudiantes y al personal académico, la cual hace referencia a determinar ¿si la evaluación docente es un proceso que fortalece la actualización de la formación del profesor de la Escuela de Trabajo Social?, por lo que a continuación se presenta la conducta de las respuestas de los tres sectores en torno a dicha pregunta:

SECTOR	SI		NO		SIN RESPUESTA		TOTAL
	No.	%	No.	%	No.	%	
Consejo Directivo	4	57	3	43	----	----	07
Personal académico	12	48	13	52	----	----	25
Estudiantes	42	73.68	15	26.32	----	----	57



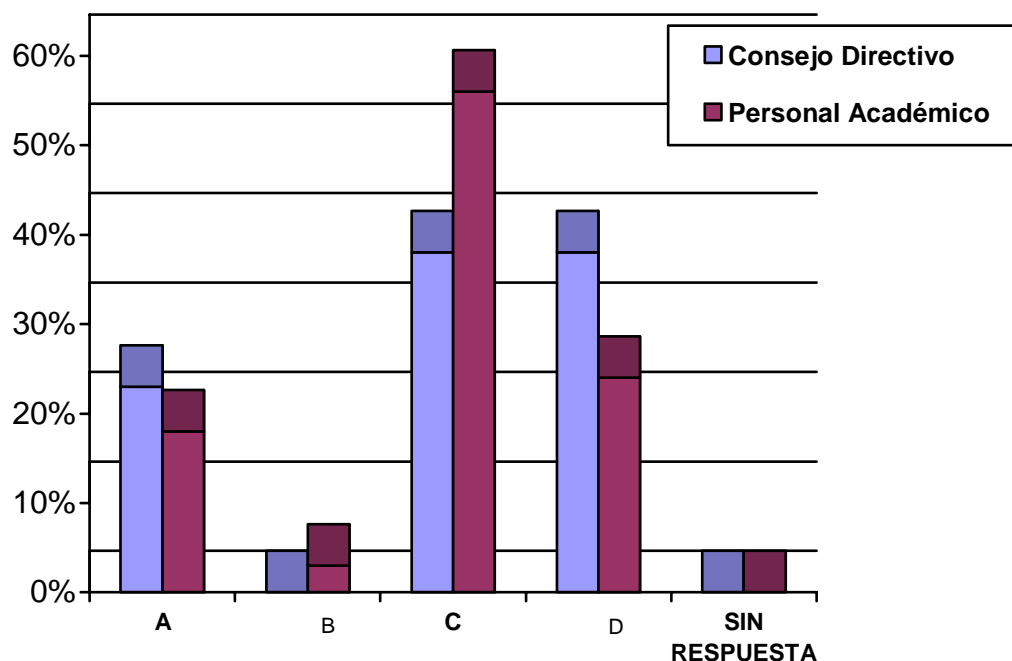
Aquí se puede observar que las respuestas del Consejo Directivo como del Personal Académico cuentan con cierto margen de correlación, al opinar de forma negativa respecto a que la evaluación docente es un proceso que fortalece la actualización del profesor en la Escuela de Trabajo Social, mientras que el mayor porcentaje de estudiantes 73.68 % difieren al respecto, al opinar que la evaluación docente fortalece la actualización de la formación del profesor de la Escuela.

La pregunta No. 3 común, es la referente a ¿cuál es la finalidad de la evaluación docente en la Escuela de Trabajo Social? para lo cual debían seleccionar entre las siguientes opciones: *A- Para detectar deficiencias, B- como amenaza laboral, C- como requisito para la promoción docente, D- como un medio para mejorar la docencia.*

Es común en el cuestionario para el Consejo Directivo la No. 3 con la No. 2 del cuestionario para el personal académico.

Por lo que en el siguiente cuadro y grafico se presenta cual fue la tendencia de ambos sectores:

SECTOR	A		B		C		D		SIN RESPUESTA	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Consejo Directivo	3	23	0	0	5	38	5	38	0	0
Personal Académico	6	18	1	3	19	56	8	24	0	0

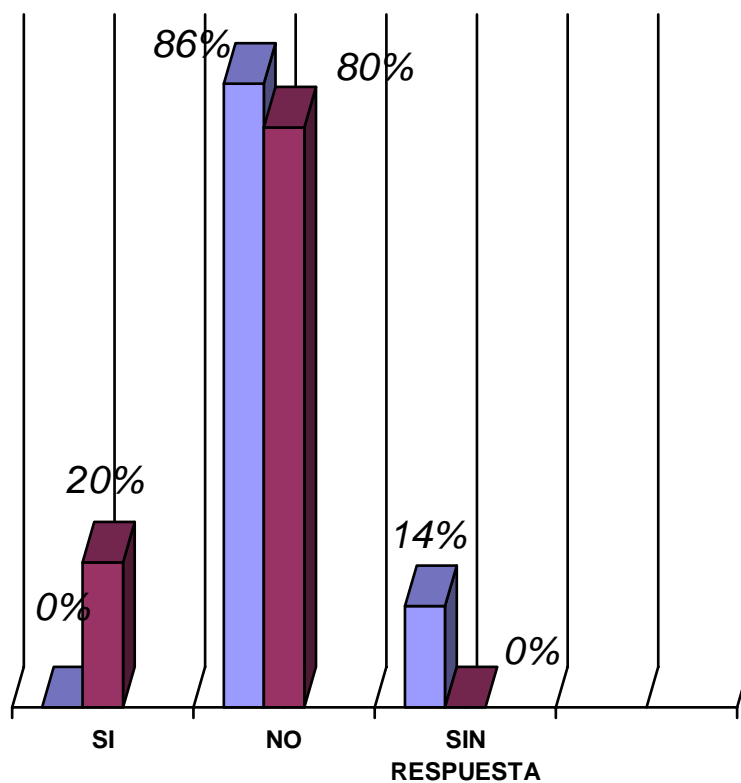


Aquí se puede apreciar que los dos sectores coinciden en proporcionar alto porcentaje al seleccionar la opción de la literal C, la cual se refiere a que la finalidad de la evaluación docente es un requisito para la promoción docente, sin embargo el Consejo Directivo también le da alto porcentaje a la opción D, que se refiere a que la evaluación docente es un medio para mejorar la docencia.

La cuarta pregunta común es la que se refiere a determinar si o no ¿desarrollan talleres o sesiones en calidad de análisis o autorreflexión con base a los resultados de la evaluación docente? y se encuentran en los cuestionarios del Consejo Directivo y del personal académico en las preguntas 6 y 4 respectivamente.

A continuación se describe en el siguiente cuadro y grafica la conducta de las respuestas de cada sector:

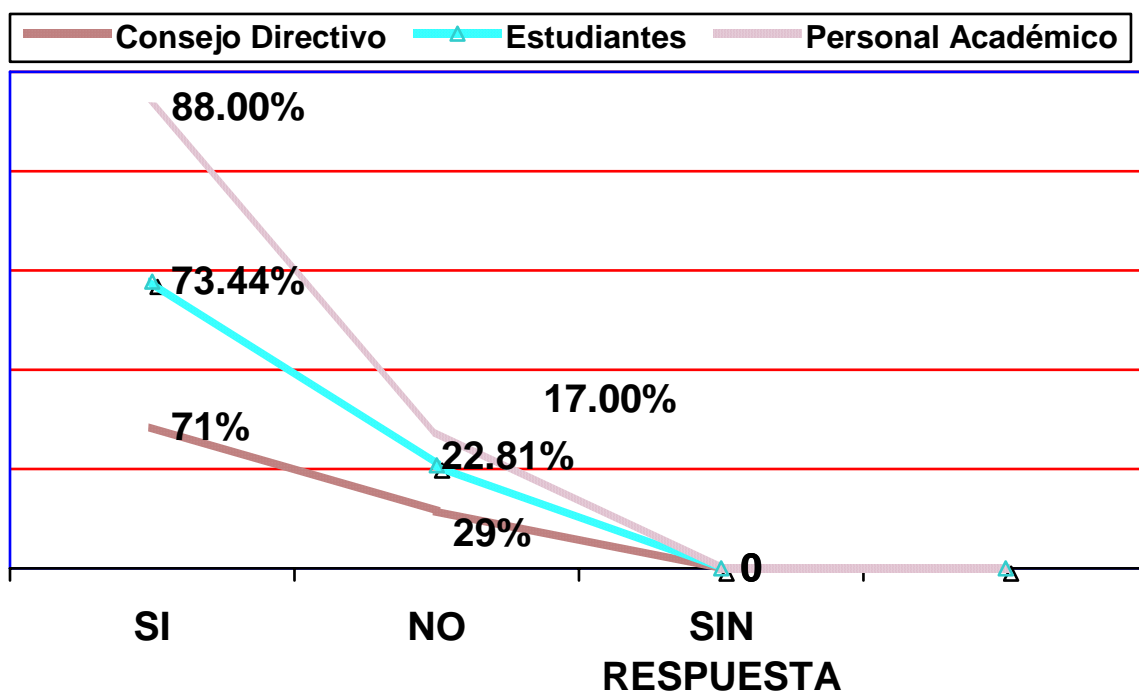
SECTOR	SI		NO		SIN RESPUESTA		TOTAL
	No.	%	No.	%	No.	%	
Consejo Directivo	---	----	06	86	1	14	07
Personal académico	05	20	20	80	---	----	25



Tanto en la grafica como el cuadro reflejan que ambos sectores opinaron en alto porcentaje 86 % y 80 % en forma negativa, al respecto de que no se desarrollan actividades con carácter de retroalimentación basándose en los resultados de la evaluación docente.

La quinta pregunta común se encuentra en los tres cuestionarios, en el dirigido al Consejo Directivo, es la No. 7, para los estudiantes y personal académico la No. 5 y esta enfocada a que determinen si la evaluación docente contribuye a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje? Y el pronunciamiento al respecto, de los tres sectores se aprecia en el siguiente cuadro y grafico:

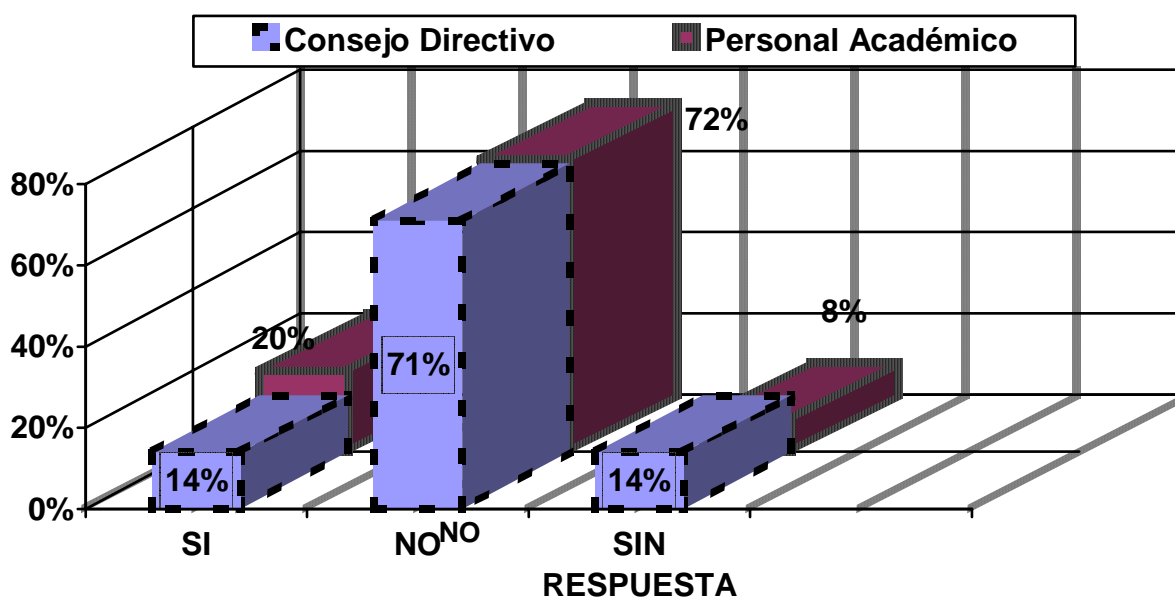
SECTOR	SI		NO		SIN RESPUESTA		TOTAL
	No.	%	No.	%	No.	%	
Consejo Directivo	05	71	2	29	0	0	07
Personal Académico	22	88	3	12	0	0	25
Estudiantes	43	73.44	13	22.81	1	1.75	57



Los tres sectores manifiestan con su opinión afirmativa, en alto porcentaje que la evaluación docente sí contribuye a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en la escuela de Trabajo Social.

La pregunta común No. 6, se encuentra en los cuestionarios dirigidos al Consejo Directivo y al Personal Académico, y son la No.9 y No.6 respectivamente, cuyo enfoque esta encaminado hacia conocer si toman en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral para la planificación de las actividades que desarrolla el Consejo Directivo? y los resultados obtenidos se reflejan en el cuadro y grafico siguientes:

SECTOR	SI		NO		SIN RESPUESTA		TOTAL
	No.	%	No.	%	No	%	
Consejo Directivo	01	14	05	71	1	14	07
Personal Académico	05	20	18	72	2	8	25

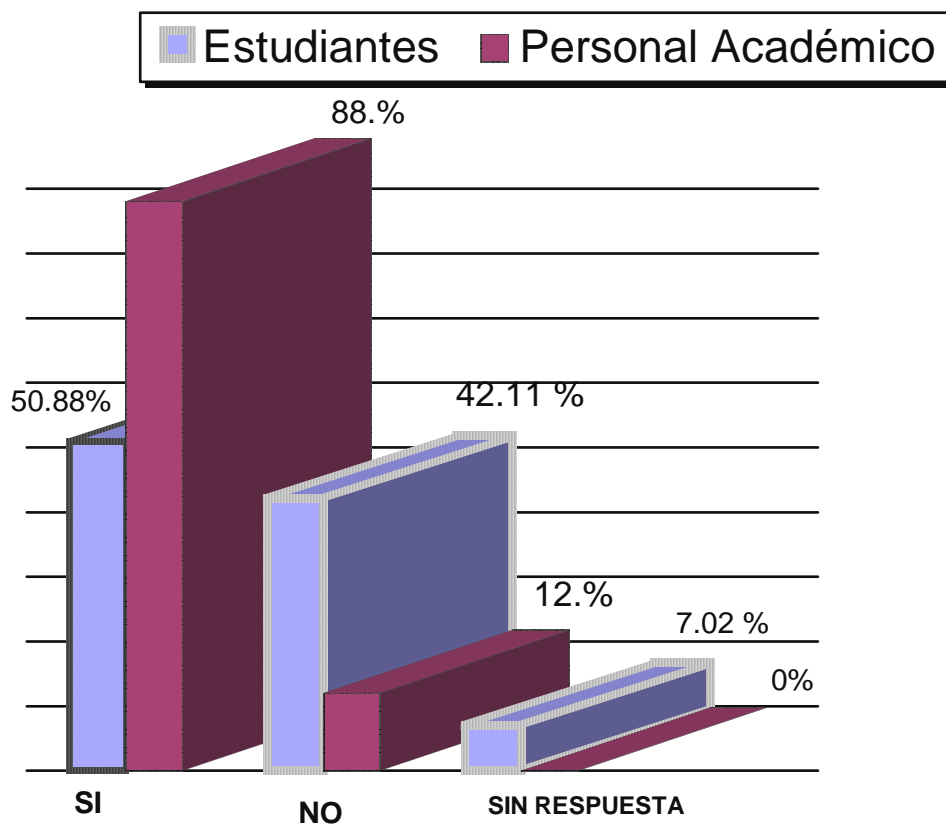


Tanto los datos estadísticos como el grafico son bastante elocuentes para determinar que el Consejo Directivo no toma en cuenta los resultados de la evaluación docente para realizar su planificación de trabajo, según respuesta de ambos sectores.

La última pregunta en común está relacionada con la pregunta No. 1 del cuestionario de estudiantes y la No.7 del cuestionario dirigido al personal académico y está relacionada a determinar si ambos sectores tienen conocimiento de los contenidos con que cuentan los instrumentos de la evaluación que se emplean para evaluar a los profesores de la Escuela de Trabajo Social

Y la respuesta se aprecia en el cuadro estadístico y gráfico siguiente:

SECTOR	SI		NO		SIN RESPUESTA		TOTAL
	No.	%	No.	%	No.	%	
Estudiantes	29	50.88	24	42.11	4	7.02	57
Personal Académico	22	88	03	12	0	0	25



Se aprecia de ambos sectores que un alto porcentaje manifiesta conocer los contenidos de los instrumentos de evaluación que son empleados en la Escuela de Trabajos Social, sin embargo el porcentaje de estudiantes que manifiesta no conocerlo relativamente es considerable.

CAPITULO IV

- PROPUESTA PARA APROVECHAR LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

PREÁMBULO:

La Universidad de San Carlos de Guatemala se ha caracterizado por contribuir en la sociedad con la formación profesional del recurso humano que se incorporará en el sistema productivo del país.

Es indudable que el desarrollo científico y técnico nos evidencia muchísimas cosas, entre ellas que el estudiante hoy cuenta con un conocimiento panorámico y bastante general en diferentes direcciones, como producto de existir la facilidad de acceder a todo tipo de información por medio de la tecnología moderna que nos ofrece la informática y los diferentes medios de comunicación social, lo que obliga a que la función docente tradicional de enseñar cambie, para propiciar el aprender de forma autodidacta, sobre todo en la educación superior, por representar esta la cúspide del sistema educativo.

Caracterizando la estructura del proceso de enseñanza-aprendizaje en ser bilateral, cuyos actores fundamentales son el estudiante y el profesor, que en la práctica se constituyen en una unidad, de ahí se puede derivar que la participación objetiva del estudiante y del profesor en el proceso de la evaluación del desempeño laboral se constituyen de mucho valor en la búsqueda del enriquecimiento y fortalecimiento para la formación profesional de los discentes.

Lo anterior se ratifica con la siguiente cita del ilustre profesor universitario Carlos González Orellana, cuando se refiere a que “El desarrollo constante de la ciencia y la técnica requiere que la función instruccional sea continuamente revisada, incorporando los nuevos conocimientos y actualizando aquellos que se consideran obsoletos. La elaboración del conocimiento, modernamente concebida, presupone la participación activa del discente y su interacción con la realidad”²²

Al inferir que es innegable que los procesos administrativos están vinculados o estrechamente relacionados con la práctica académica, a continuación se proponen los siguientes procedimientos de naturaleza administrativa:

²² El proceso Enseñanza-aprendizaje en la educación superior, una reflexión en torno a la Universidad de San Carlos de Guatemala, Carlos González Orellana, Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo —IIME—, pág. 42

Considerando que además del ECUPA y el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico facultan al Consejo Directivo respecto a la toma de decisiones relacionadas con la evaluación docente, también el **Reglamento de Elecciones de la Universidad**, Artículo 51, del Capítulo VIII de “Elecciones de miembros de los órganos de dirección, director de las escuelas y centros regionales” establece que el Consejo Directivo es el “órgano decisorio, administrativo docente”,

En caso de presentarse algún resultado negativo, además de seguir con los procedimientos establecidos en el ECUPA, como en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, específicamente en los Artículos 61 y 50 respectivamente, se propone: **Que el Consejo Directivo además de notificar al profesor de sus resultados también establezca una coordinación entre el coordinador de cada Área o Departamento correspondiente para verificar conjuntamente los aspectos o variables e indicadores en los que se refiere presenta deficiencias o debilidades, así como para orientar el seguimiento a seguir, respecto a determinar si es capacitación profesional, administrativa, psicopedagógica la que requiere el profesor o profesora o bien orientación sobre actitudes.**

Lo anterior obedece a la naturaleza de estructura de los instrumentos, que contemplan diferentes aspectos con relación a la función o cargo y de ahí que los cuestionarios incluyen preguntas acerca de algunas conductas, para lograr con lo establecido en el Artículo 62 del Capítulo XII referente a la “FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DEL ECUPA”

Posteriormente el Coordinador de Área o Departamento conjuntamente con el profesor deben verificar los indicadores en los que se reporta la necesidad de mejorar o corregir con base a los informes del programa evalúa 2²³, en calidad de análisis y reflexión conjuntamente con el analista del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico —DEPPA— asignado para la unidad.

Otra acción puede ir encaminada a buscar otras formas de incentivos para los profesores que obtengan excelentes resultados en la evaluación del desempeño laboral, en cualquiera de las funciones que desempeña.

Además se propone sean sometidos al proceso de validación los instrumentos actuales, que se emplean para evaluar el desempeño laboral, a efecto de lograr más validez y confiabilidad a los resultados que se obtengan.

Para el efecto el Órgano de Dirección debe nombrar personal idóneo o con conocimientos relacionados a la formulación de instrumentos de

²³ El programa Evalúa 2, se refiere al programa informático de tipo estadístico, el cual ha sido diseñado para detectar deficiencias en el desempeño laboral del personal académico, que puedan emanar de las opiniones del sector estudiantil, equipo o grupo de trabajo.

evaluación, esta acción debe de ser coordinada por la Comisión Evaluación Docente de la Escuela, con la asesoría del analista del DEPPA

Para la validación de los instrumentos de evaluación del desempeño laboral deben de participar los estudiantes y profesores.

Con carácter de urgencia, someter a revisión y validación el instrumento actual empleado para calificar los meritos académicos con la participación de los profesores de la escuela, por que se observó, que no han sido ajustados a los cambios recientes cualitativos y cuantitativos, que fueron acordados por la asamblea de comisiones de evaluación docente de la Universidad y que se celebró en mayo de 1999, uno de los acuerdos es relacionado a que la ponderación de cada uno de los factores quedo a criterio de la decisión de la unidad académica en correspondencia a las características y naturaleza que prevalecen en dicha unidad.

Para la validación de dicho instrumento se debe de contar con el consenso del pleno del personal académico y debe de ser dirigida por la Comisión de Evaluación Docente con el apoyo y asesoría del analista del DEPPA.

La propuesta anterior es con la finalidad de que los instrumentos que son utilizados en la escuela de Trabajo Social para evaluar las diferentes funciones que desempeña el personal académico titular y no titular, deben de ser actualizados en un plazo mínimo de cada dos años para que estos sean mejorados acordemente a los cambios que se presenten o generen en la estructura organizativa administrativa como académica de la escuela y en correspondencia a la modernización del proceso didáctico.

También es importante diseñar los instrumentos necesarios para evaluar el desempeño laboral de las nuevas funciones o cargos que han surgido a la fecha y que le han sido asignados al personal académico de la escuela, producto de la modernizaron y ajuste de la estructura administrativa y académica.

Como medida estratégica, se propone sean formulados un nuevo juego de instrumentos para la evaluación del desempeño laboral, (adicional a los ya existentes) sustentado en otro modelo como una opción más a efecto de generar otra alternativa y así evitar el posible sesgo al ser aplicado constantemente los mismos instrumentos bajo un mismo modelo.

Y que estos instrumentos sean alternados anualmente en su aplicación.

Se sugiere como una alternativa de modelo idóneo el de *Responsabilidad y desarrollo de profesionales*, este es uno de los modelos de evaluación que más aceptación han tenido en los últimos años.

Y se caracteriza por centrar la reunión de información a través de los resultados, con la intención de ayudar a los profesores que presenten cierta

deficiencia o pocos competentes. Además la retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente

Asimismo se recomienda elaborar un juego de instrumentos específicos para ser aplicados en la evaluación del desempeño laboral del personal académico del programa de postgrado que funciona en la Escuela.

En función a una de las más recientes políticas emanadas de la Dirección General de Docencia, como es la creación de los “Programas de formación Docente” de lograrse la creación de este programa en la Escuela, se estima ser el indicado para propiciar el seguimiento a los resultados de la evaluación docente en calidad de aporte al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para concluir se reitera la necesidad de tomar en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral (independiente de la categoría satisfactoria o insatisfactoria) con carácter de retroalimentación, puesto que ello puede representar el reto, el desafío para lograr el crecimiento profesional del profesor.

CONCLUSIONES

1. Con base a las opiniones proporcionadas por los tres sectores que aportaron información se determina que los aportes de la evaluación al proceso de Enseñanza-Aprendizaje son mínimos e indirectos.
2. Se corroboró la hipótesis general, al haber planteado que: los aportes que la evaluación genera al proceso de enseñanza –aprendizaje son mínimos.
3. El proceso de la Evaluación Docente no forma parte de las actividades contempladas en el plan estratégico 2003-2010 de la Escuela de Trabajo Social.
4. A nivel institucional no se han tomado decisiones para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje basándose en los resultados de la evaluación docente.
5. La evaluación docente no debe de ser un hecho aislado de la planificación administrativa y académica de las autoridades de la Escuela de Trabajo Social, por motivo, que es el Consejo Directivo el responsable de tomar las decisiones pertinentes, por ejemplo. designar presupuesto para la compra del tiraje de las hojas de respuesta, designar personal idóneo para el apoyo de la comisión de Evaluación Docente al momento de aplicar los instrumentos para la evaluación del desempeño laboral, convocar a la elección del personal académico como estudiantil o nombrarlos de ser necesario para integrar la Comisión de Evaluación docente, como dar posesión a ambos sectores.
6. Tanto estudiantes, personal académico y Consejo Directivo coinciden en opinar que los profesores realizan actividades de actualización y capacitación, por iniciativa propia.
7. El proceso que implica la evaluación docente en la Escuela de Trabajo Social actualmente, es un proceso que se desarrolla de forma aislada de todo el proceso administrativo y académico.
8. Tanto el personal académico como el Consejo Directivo, determinan que la finalidad de la evaluación docente es considerado como un requisito para la promoción docente.
9. La situación que persiste para que no se le de el seguimiento pertinente a los resultados de la evaluación docente, es el hecho de que el órgano de dirección no conoce oportunamente dichos resultados, situación que incide en los profesores y profesoras, al no conocer sus resultados también oportunamente.
10. Otro factor que incide es que los resultados no forman parte para retroalimentar la planificación de los programas de estudio como de los planes de

trabajo de cada Departamento o Área por el desfase temporal que prevalece, entre el momento de planificar los cursos y el momento de conocer dichos resultados.

11. Otro factor importante es el referente a que los profesores llega a conocer únicamente los cuantitativos finales, y desconociendo los resultados estadísticos.

12. Otro elemento que indican los profesores que influye es el hecho que el modelo de evaluación cómo el método de aplicación es susceptible a ciertas manipulaciones subjetivas.

13. Según opinión de los tres sectores entrevistado, La evaluación docente se puede constituir en un factor, que puede contribuir al mejoramiento del desempeño laboral del personal académico, como incidir en mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en la Escuela de Trabajo Social por destacar los elementos o aspectos necesarios a mejorar, así como para trazar los objetivos pertinentes en la planificación de los cursos.

14. El instrumento empleado para calificar los Meritos Académicos del personal académico, no ha sido sometido a revisión y actualización con base a los últimos acuerdos, emanados en las asamblea de comisiones de evaluación docente celebrado en el año 1999.

RECOMENDACIONES:

1. Desarrollar actividades encaminadas al conocimiento a profundidad del ECUPA como de los diferentes reglamentos que rigen y sustentan legalmente el proceso de la evaluación y promoción docente en la Universidad, con la participación de los tres sectores (Docentes, autoridades y estudiantes).
2. Solicitar al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico —DEPPA— el apoyo, con el desarrollo de actividades de sensibilización dirigidos al claustro como al sector estudiantil respecto al objetivo de la evaluación docente en la escuela de Trabajo Social, a efecto de contribuir a eliminar las ideas que tergiversan dicho proceso.
3. Conjuntamente con la Comisión de Evaluación Docente y el Analista del DEPPA formular la elaboración del proyecto de validación de los instrumentos de evaluación del desempeño laboral como para calificar los méritos académicos.
4. Que la Comisión de Evaluación Docente, inicie el proceso de validación del instrumento para calificar los méritos académicos con el consenso del sector docente de la Escuela.
5. Someter al proceso de validación los actuales instrumentos utilizados para evaluar el desempeño laboral, con la participación de los sectores estudiantil y docente, sugiriendo para ello el apoyo metodológico del método Tets Retes.
6. Al crearse el programa de formación docente desarrollar acciones conjuntamente con los coordinadores de Departamento, Área a efecto de propiciar el seguimiento a los resultados de la evaluación docente y que estos se constituyan en elementos portadores para la retroalimentación y mejoramiento del proceso reenseñanza-aprendizaje.
7. Tomar en cuenta la planificación de la Comisión de Evaluación Docente, para la coordinación de la planificación administrativa como académica de la Escuela, lo cual incidirá en que la evaluación docente no sea un hecho aislado..
8. Fomentar la participación del sector estudiantil en la Comisión de Evaluación docente, propiciándoles incentivos académicos.
9. Promocionar entre el sector estudiantil acciones que contribuyan a lograr la cultura de la evaluación docente por medio de una participación objetiva en la emisión de la opinión evaluadora, celebrando charlas informativas acerca del objetivo y en que consiste la evaluación docente en la Universidad.

10. De elaborarse un nuevo modelo de instrumentos, solicitar la asesoría a personal especializado en la formulación y elaboración de instrumentos de evaluación del desempeño laboral, para que cumplan con los requerimientos necesarios y no signifiquen alto costo económico a la Escuela, por motivo que el Estatuto de la carrera Universitaria, Parte Académica —ECUPA—, en el Artículo 60, establece que son "... las comisiones de evaluación de cada unidad académica..." las que deben de elaborar sus propios instrumentos de evaluación"
11. A requerimiento del sector estudiantil y porque también lo establece el Artículo 17 del Reglamento de Evaluación del Personal fuera de Carrera, todos los profesores no titulares deben de ser evaluados y considerar sus resultados en caso de requerir capacitación o bien para efectos de recontractación.
12. Que la Comisión de Evaluación fomente reuniones informativas con el personal académico respecto a los procedimientos que llevan a cabo para lograr la evaluación de todo el profesorado, a efecto de desvanecer todo tipo de dudas y garantizar la transparencia del proceso.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez Cajas, M.Sc.Víctor Manuel, Muestreo Estadístico, minicurso, II foro de Estadística, I congreso nacional de estadística, Meeting of the Internacional Biometric, Society, Guatemala Group, 9-13 de Noviembre 1998, Centro de Estadística y Calculo, Facultad de Agronomía, USAC.
- Eyerbe Echeberria, Pedro, La Evaluación Educativa, julio-Agosto 1999
- Barbier, Jean-Marie, La Evaluación en los procesos de formación Ediciones Paidós, Barcelona- Buenos Aires –México, Ministerio de Educación y Ciencia, 1ª. Edición, 1,993.
- Carreño H. Fernando, Enfoques y Principios Teóricos de la evaluación - Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala,, Maestría en Docencia Universitaria, documentos con fines docentes, (sin fecha de elaboración o publicación)
- Cazali Ávila, Augusto, Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala época republicana: (1821-1994), Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 30 de abril de 2001.
- Cid Campos, Raúl, De La Garza Vizcaya, Eduardo y otros, “Evaluación Cualitativa en la Educación superior”,— Casa abierta al tiempo—, —Limusa—, grupo Noriega Editores, México – España –Venezuela – Argentina – Colombia-Puerto Rico-, impreso en México 1991.
- Herrera, Rafael, Serafín, Oscar y otros, La evaluación en la institución Escolar, planificación e informe. Edición del Centro de perfeccionamiento. Experimentación e investigaciones pedagógicas, 1982
- Departamento de Planificación Académica, Escuela de Trabajo Social, Plan de Desarrollo Académico 2004-2013, Guatemala, septiembre 2003
- Dirección de Asuntos Jurídicos, recopilación de Leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitaria, 2002
- Editorial grupo Océano, edición 2002, Diccionario enciclopédico OCEANO UNO COLOR, EDICIÓN DEL MILENIO

- Escoto, Jesús De La Cruz, Experiencias sobre la estructuralización de instrumentos de evaluación del desempeño del profesor universitario, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, ciudad, 2,000.
- Esquivel A., Juan Manuel, Gurdian F., Alicia, Elaboración y validación de los instrumentos de evaluación docente de la universidad de Costa Rica. Universidad de Costa Rica, Vicerrectoria de docencia, centro de evaluación académica, ciudad universitaria Rodrigo Facio, 1981
- Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica -ECUPA-, enero 2000, USAC.
- Fernández Sierra, Juan, (coord.) Evaluación del Rendimiento, evaluación del Aprendizaje, Universidad Internacional de Andalucía –aKal-, ediciones aKal, S.A. 2,002.
- Galo de Lara, Carmen María, Evaluación del Aprendizaje, Editorial Piedra Santa,1989, Guatemala, América Central.
- Krotach, Adriana. Pedro, (compiladores) Universidad y Evaluación, estado del debate. Pág.187, Pulgros, Aique grupo editor S.A. Primera Edición Argentina.
- Lafourcade, Pedro D. La Evaluación en las Organizaciones educativas centradas en logros. Editorial Trillas, 1991
- Menéndez, Luís Antonio, La Educación En Guatemala, 1954-2000 enfoque Histórico-estadístico, ediciones superación, noviembre 2002.
- Noriega Castillo, Carlos F. Metodología de la Investigación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Trabajo Social, Departamento de Tesis, octubre 2001.
- Organizaciones No Gubernamentales de Guatemala, informe de IV Conferencia mundial de la Mujer, Beijing, China 1995.
- Coordinadora General de Planificación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Plan Estratégico USAC-2022, junio de 2003
- Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, vigente a partir de enero 2001
- Roldán, Elfa, Fragmentos históricos de la Universidad de San Carlos de Guatemala y significado de sus escudos. Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 31 de mayo de 2002.

- Rubio, Fernando, Conferencia Situación de la Educación en América Latina y Guatemala, dictada en el Congreso “Calidad Educativa”, celebrado en Ciudad de Guatemala los días 23, 24, y 25 de octubre de 2002
- Romero E., Francisco, Castillo O, Eduardo y otros, Sistema de Información de la Calidad Académica Docente. Universidad de Costa Rica, Vicerectoría de Docencia Centro de evaluación Académica,
- Sánchez Villa, Aurelio director del I.C.E. de la Universidad de Deusso, Documento Evaluación docente: opiniones del profesorado de E.E.M.M. de la C.A.V.
- Sagastume, Regina Documento Evaluación del Desempeño Docente. docente de la facultad de Ciencias Medicas, febrero 2001
- Sherman Jr Arthur W. George W. Bohlanders. Administración de los Recursos Humanos,
- Unión Europea- Proyecto Elaboración de materiales Educativos para la educación en Derechos Humanos, ILPEC, PRODESSA, CEDMUC, Tejiendo la Paz desde la Vida Cotidiana, Talleres grafico COPIA FIEL, Noviembre 1997.
- Universidad de San Carlos de Guatemala. Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 15 de marzo de 2002.
- Valdés, Héctor, Evaluación Docente, 1999
- Werther. Jr., William B. y Heith Davis, Administración del Personal y Recursos Humanos, cuarta Edición, Editorial McGraw-Hill, 1995

ANEXOS

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Trabajo Social
Departamento de Tesis

Cuestionario dirigido a los miembros que integran el Consejo Directivo de la Escuela de Trabajo Social

INTRODUCCIÓN:

El siguiente cuestionario esta dirigido a profesores y estudiantes que conforman el Consejo Directivo en su calidad de Órgano de Dirección de la Escuela de Trabajo Social. Por considerar que cuentan con criterios objetivos respecto al desempeño laboral de los profesores y al proceso de la evaluación docente que se aplica en las unidades académicas de la Universidad.

EL OBJETIVO es determinar si la evaluación docente que se administra al profesor de la Escuela de Trabajo Social, contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje que se lleva a cabo en dicha Escuela..

INSTRUCCIONES:

Sírvase responder en las casillas marcando con una X la opción que seleccione

1. Cuando el Consejo Directivo recibe el informe enviado por el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico —DEPPA—, en el que se consigna el listado de profesores que presentan deficiencias según opinión estudiantil, personal bajo el cargo o equipo de trabajo, coordina las acciones a seguir a con:

- A. Departamento de Educación de la División de Desarrollo Académico
- B. Departamento de Planificación Académica de la Escuela de Trabajo Social,
- C. Programa de formación Docente de la Universidad
- D. Otra dependencia

Especificar

2. Tiene conocimiento de la normativa que rige al proceso de la Evaluación:

SI NO

3. El seguimiento a los resultados de la evaluación, lo hacen con base en:

- A. ECUPA
- B. Código de Honor del Personal Académico
- C. Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico

D. Reglamento del año Sabático

4. Considera que la Evaluación Docente es un proceso que fortalece la actualización de la formación del profesor de la escuela de Trabajo Social:

SI NO

Porqué razón: _____

5. Entre las siguientes opciones, cual cree que sea la finalidad de la evaluación docente en la Escuela de Trabajo Social:

- A. Para detectar deficiencias
- B. Como amenaza laboral
- C. Como requisito para la promoción docente
- D. Como un medio para mejorar la docencia

6. Desarrollan talleres o sesiones en calidad de análisis o autorreflexión con base a los resultados de la evaluación docente:

SI NO

Porqué razón: _____

7. Considera que la evaluación docente contribuye a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en la Escuela de Trabajo Social:

SI NO

Porqué razón: _____

8. Han tomado decisiones para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje con base a los resultados de la evaluación docente:

SI NO

Porqué razón: _____

9. Toman en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral para la planificación de las actividades que desarrolla el Consejo Directivo.

SI NO

Porqué razón: _____

Guatemala, agosto /2004
AVMM

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Trabajo Social
Departamento de Tesis

Cuestionario dirigido al personal académico titular que sea seleccionado en la muestra, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala

INTRODUCCIÓN:

El siguiente cuestionario esta dirigido a los profesores de la Escuela de Trabajo Social. Por considerar que cuentan con criterios objetivos respecto al desempeño laboral de los profesores y al proceso de la evaluación docente que se aplica en las unidades académicas de la Universidad.

EL OBJETIVO es determinar si la evaluación docente que se administra al profesor de la Escuela de Trabajo Social, contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje que se lleva a cabo en dicha Escuela..

INSTRUCCIONES:

Artículo I. Sírvase responder en las casillas marcando con una X la opción que seleccione

10. Tiene conocimiento de la normativa que rige al proceso de la Evaluación:

SI NO

11. Considera que la Evaluación Docente es un proceso que fortalece la actualización de la formación del profesor de la Escuela de Trabajo Social:

SI NO

Porqué razón:_____

12. Entre las siguientes opciones, cual cree que sea la finalidad de la evaluación docente en la Escuela de Trabajo Social:

- | | |
|---|--------------------------|
| A. Para detectar deficiencias | <input type="checkbox"/> |
| B. Como amenaza laboral | <input type="checkbox"/> |
| C. Como requisito para la promoción docente | <input type="checkbox"/> |
| D. Como un medio para mejorar la docencia | <input type="checkbox"/> |

13. Ha participado en actividades de análisis o autorreflexión con base a los resultados de la evaluación docente:

SI NO

Porqué razón: _____

14. Considera que la evaluación docente contribuye a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en la Escuela de Trabajo Social:

SI NO

Porqué razón: _____

15. Toman en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral para la planificación de la guía programática de o los cursos que imparte?.

SI NO

Porqué razón: _____

16. Conoce los contenidos de los instrumentos de evaluación que se emplean para evaluar a los profesores de la Escuela de Trabajo Social?

SI NO

17. Tiene información acerca de que instancias deben de evaluarlo en la función o cargo que desempeña?

SI NO

18. Conoce que tiene que ser evaluado en todas las funciones o cargos que desempeña?

SI NO

AVMM

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Trabajo Social
Departamento de Tesis

Cuestionario dirigido a estudiantes cursantes del 8°. Y 10°. Semestre de la carrera de Trabajo Social de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

INTRODUCCIÓN:

El siguiente cuestionario esta dirigido particularmente a estudiantes que en la medida que han avanzado en su formación profesional han desarrollado criterios objetivos, con respecto al desempeño que manifiesta el personal académico y al proceso de la evaluación docente.

EL OBJETIVO de solicitar su aporte es para determinar si la evaluación docente que se desarrolla al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, contribuye al proceso de enseñanza- aprendizaje, que se lleva a cabo en la Escuela como unidad académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

INSTRUCCIONES:

Sírvase responder en las casillas, seleccionando una de las dos opciones, marcando una X. y donde sea requerido, exponer su análisis cualitativo:

1. Conoce la estructura, que contiene la integración de los instrumentos de evaluación, que se emplean para evaluar a los profesores de la Escuela de Trabajo Social: SI NO
2. Cree usted que la evaluación docente fortalece la actualización de la formación del personal académico: SI NO
3. Los instrumentos de la evaluación del desempeño laboral que se aplica para evaluar a los profesores que imparten cursos de teoría y practica actualmente, identifican las necesidades de formación docente SI NO
4. Sí su respuesta a la pregunta anterior fue negativa sírvase opinar al respecto: _____
5. Considera que la Evaluación Docente contribuye a mejorar la calidad del proceso de enseñanza –aprendizaje: SI NO
6. Sí su respuesta a la pregunta anterior fue negativa sírvase opinar al respecto: _____
7. Considera que la Evaluación Docente es un proceso sistemático, continuo e integrado: SI NO

8. Considera que la Evaluación Docente aporta información valiosa y/o importante para la toma de decisiones SI NO

9. Sí su respuesta a la pregunta anterior fue negativa sírvase opinar al respecto:_____

10. A su criterio, los instrumentos de evaluación del desempeño reúnen las condiciones o los factores precisos para evaluar la función o cargo que desempeña los profesores:

SI NO

11. Ha Considerado usted que la evaluación docente signifique un proceso de autorreflexión:

SI NO

12. Sí su respuesta a la pregunta anterior fue negativa sírvase opinar al respecto:_____

13. Considera que la evaluación docente, significa para los profesores como un acto de autorreflexión de su desempeño laboral. SI NO

14. Sí su respuesta a la pregunta anterior fue negativa sírvase opinar al respecto:_____

—

15. A su juicio, considera que los contenidos de los instrumentos de evaluación le permite al personal académico de la escuela identificar con mayor claridad fortalezas y debilidades:

SI NO

16. Sí en la pregunta anterior selecciono la opción de inapropiada sírvase opinar al respecto:_____

17. Como estudiante de la carrera de Trabajo Social, ha observado sí la evaluación docente ha generado algún aporte a la metodología del proceso de enseñanza -aprendizaje:

SI NO

18. Independiente a la opción seleccionada en la pregunta anterior, favor de justificar su respuesta:_____

—

19. A su juicio y desde su punto de vista considera que el procedimiento que se ha empleado en la aplicación de la evaluación del desempeño es: Apropiado o inapropiado

Por qué razón y que recomienda para mejorar dicho proceso:_____

“Id y Enseñad a Todos”

AVMM

“MIL GRACIAS POR SU APOYO”