

Leonel Armando López Mayorga

**La evaluación docente y su incidencia en la práctica educativa en la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la universidad de San
Carlos de Guatemala**

Asesora: M.A. Ana María Saavedra López de Miranda



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Guatemala, noviembre de 2011

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

Guatemala, noviembre de 2011.

ÍNDICE

Introducción

Capítulo I.

La Evaluación Docente y su incidencia en la Práctica Educativa.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

	09
1.1 Definición del Problema, Límites y Alcances de la Investigación	09
1.2 Objetivos	10
1.3 Metodología de la Investigación	11

Capítulo II.

Antecedentes

14

Capítulo III.

Marco Teórico

	18
3.1 Proceso enseñanza aprendizaje	19
3.2 La enseñanza	19
3.3 El aprendizaje	22
3.4 Didáctica en la educación superior	22
3.5 La evaluación	24
3.5.1 Principios de la valuación	26
3.5.2 Funciones de la evaluación	27
3.5.3 Etapas de la evaluación	29
3.6 La evaluación del desempeño docente	31
3.7 Evaluando la evaluación docente	31
3.8 Normativa que regula la evaluación docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala	32

Capítulo IV.

Presentación de resultados

4.1 El proceso de evaluación y promoción docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala.	34
4.2 Eficiencia del proceso de evaluación y promoción docente en la USAC.	39
4.3 La evaluación y promoción docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la USAC y su incidencia en la práctica educativa	43
4.3.1 El Procedimiento de evaluación en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	43
4.3.2 Eficiencia del Proceso de Evaluación Docente	43
4.3.3 Debilidades del proceso	47
4.4 La Evaluación y Promoción docente	53
4.5 La Evaluación Docente y su Incidencia en la Práctica Educativa	55

Conclusiones	59
Recomendaciones	62
Referencias	64
Anexos.	

RESUMEN

El proceso de la evaluación de la docencia, es uno de los factores que contribuye a alcanzar la calidad de la enseñanza en toda institución y por lo tanto, debe ser un proceso conocido por toda la comunidad educativa. Los modelos de evaluación que se adopten deben ser consensuados por los entes que integran el sistema y sus ámbitos de aplicación académica deben abarcar la docencia, investigación y extensión, fijando parámetros e instrumentos, particulares para cada una de los campos aludidos.

En el presente trabajo, se utilizaron los métodos cuantitativo y cualitativo, como se puede constatar en las distintas técnicas que se orientan a la extrapolación de datos estadísticos, en el caso de la investigación cuantitativa; pero así mismo se utilizan técnicas propias de la investigación cualitativa como la entrevista y la observación para tener una visión integral del problema investigado a través de la proximidad a la realidad que brinda esta metodología y cuyo objetivo general fue determinar el nivel de eficiencia de la evaluación y promoción del personal académico en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su incidencia en la práctica educativa.

Los objetivos específicos planteados fueron los siguientes: a) determinar los índices de promoción y resultados satisfactorios e insatisfactorios de las evaluaciones del personal académico en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC; b) investigar las causas de los resultados satisfactorios e insatisfactorios; c) analizar las causas de los resultados insatisfactorios y su relación con la incidencia en la práctica educativa; d) establecer las principales causas por las cuales el docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, obtiene resultados insatisfactorios y e) revisar los procedimientos internos de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La información fue recolectada a través de cuestionarios y entrevista, dirigida a estudiantes, profesores titulares, miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, así como al Departamento de Evaluación y Promoción Docente del Personal Académico, para determinar la eficiencia de la evaluación docente y su incidencia en la práctica educativa, a través de los objetivos mencionados en esta investigación así como los procesos para llevar a cabo la evaluación del personal académico, constatándose principalmente las hipótesis planteadas en cuanto que la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales presenta serias deficiencias encontradas en proceso de evaluación del personal académico, siendo las más importantes: un alto índice de docentes con resultados insatisfactorios, la falta de información y acceso a programas de capacitación para los mismos, la dificultad que presentan los

miembros de la Comisión de Evaluación al requerir a las autoridades información sobre el personal que se encuentra con licencia o que por cualquier otro motivo, como jubilación, no deba ser evaluado.

Por otra parte, los docentes argumentan que deben ser evaluados antes de proporcionar los resultados de los exámenes a los estudiantes, para evitar represalias de los estudiantes al tener conocimiento de la asignatura reprobada; por el contrario manifiestan los estudiantes, para no ser objeto de actos represivos por parte del docente.

Con los anteriores resultados se resalta la necesidad de implementar programas de capacitación docente que respondan a las deficiencias que se demuestran a lo largo de la investigación que en este documento se desarrolla.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo, tiene como objetivo fundamental analizar la evaluación docente y su incidencia en la práctica educativa en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

El autor de la presente investigación, en su experiencia obtenida, como estudiante, docente titular y Jefe del Departamento de Estudios Generales e Introdutorios de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ha tenido la oportunidad de observar las distintas aristas de la problemática del proceso de evaluación docente y de ahí la inquietud de profundizar sobre el tema.

La investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos dividida de la siguiente manera:

El capítulo I, contiene la definición del problema, límites y alcances de la investigación, objetivos y metodología; en lo que se refiere al problema, se centra en la eficiencia de la evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su incidencia en la práctica educativa, en cuanto al espacio, los límites y alcances del trabajo se circunscriben en el ámbito la facultad antes mencionada en el año dos mil diez, principalmente; en cuanto a los objetivos; se planteó como objetivo general, el de determinar el grado de eficiencia del proceso de evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC. Y su incidencia en la práctica educativa.

El capítulo II, comprende los antecedentes de la Investigación, que se refieren principalmente al origen de la evaluación del desempeño docente en la educación superior en América y España, no se incluye el contexto universitario privado nacional debido a la imposibilidad de acceder a la información de la materia, sin embargo se hace una narración describiendo la génesis de la evaluación docente en nuestra casa de estudios.

El capítulo III, incluye el marco teórico, enumerando su conceptualización en el orden siguiente: el proceso enseñanza aprendizaje, el proceso, los conceptos de enseñanza, el aprendizaje, didáctica de la educación superior, la evaluación, la evaluación del desempeño docente y normativa que regula la evaluación docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El capítulo IV, se encuentra integrado con la presentación de resultados, en el que previo a presentar la problemática de la unidad académica sujeta de estudio, se hace una referencia a la evaluación del desempeño del docente a nivel general y a continuación se presentan los resultados, tomando en cuenta los distintos sujetos que participan activamente en el proceso de la evaluación docente, posteriormente se triangula la información entre, docentes, estudiantes, miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente, asimismo con Departamento de Evaluación y

Promoción del Personal académico y en lo relacionado a la bibliografía consultada la información se analiza de conformidad con las últimas teorías sobre el tema.

En lo que corresponde al logro de objetivos, estos fueron alcanzados en su totalidad; como se puede constatar en el cuerpo de la investigación. El objetivo general consistente en determinar el grado de eficiencia del proceso de evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC y su incidencia en la práctica educativa; constituyó el eje central y transversal del trabajo y de este objetivo general se parte para desplegar cinco objetivos específicos consistentes en: 1) determinar los índices de promoción y resultados satisfactorios e insatisfactorios de las evaluaciones del personal académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; 2) Investigar las causas de los resultados satisfactorios e insatisfactorios; 3) Analizar las causas de los resultados insatisfactorios y su relación con la incidencia en la práctica educativa; 4) Establecer las principales causas por las cuales el docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, obtiene resultados insatisfactorios; 5) Revisar los procedimientos internos de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. En tal virtud se considera que la investigación realizada si cumple con los requisitos para ser presentada como tal, ya que la misma arroja resultados importantes para ser tomados en cuenta en futuras investigaciones y subsanar los errores de procedimiento cometidos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Por último se exponen las conclusiones, las recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

LA EVALUACIÓN DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA EN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA, LÍMITES Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

El problema principal de la investigación lo constituye la ineficiencia de la evaluación docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El proceso de evaluación de la docencia es uno de los componentes que favorece la eficiencia del proceso educativo y como corolario la calidad; constituye una de las herramientas fundamentales, para estudiar el proceso de evaluación de la docencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y su incidencia en la práctica educativa.

La presente investigación se delimita de la siguiente manera: en cuanto al ámbito espacial el objeto de estudio lo constituirá la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales de la USAC; en el período de tiempo que corresponde al año 2010; en lo que respecta al ámbito poblacional se toman en cuenta los elementos involucrados en el proceso: estudiantes, profesores titulares, miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente y el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA- de la USAC, todo lo anterior dirigido a la evaluación docente dentro de la unidad académica aludida, buscando de esta manera constituirse en fuente de datos y punto de partida para el análisis en cuanto a la problemática planteada y por consiguiente una herramienta para la toma de decisiones y consecuentemente, mejorar el nivel académico de la referida unidad y para la realización de futuras investigaciones.

Una perspectiva promisorio se encuentra orientada al diseño de estrategias que admitan la vinculación de los resultados de la evaluación con el diseño de modalidades que promuevan y coadyuven la calidad de la docencia. Los alcances registrados establecen la pertinencia de recurrir a la información producto de la evaluación docente con los procesos encaminados al desarrollo profesional del docente. Así mismo una actividad muy importante en el proceso de evaluación del desempeño docente, es la comunicación a los docentes involucrados, de los resultados de sus evaluaciones, de tal manera que esta información les sea útil para mejorar el ejercicio de su práctica.

1.2 OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Determinar el grado de eficiencia del proceso de evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC y su incidencia en la práctica educativa.

1.2 Objetivos específicos

- 1.2.1 Determinar los índices de promoción y resultados satisfactorios e insatisfactorios de las evaluaciones del personal académico.
- 1.2.2 Investigar las causas de los resultados satisfactorios e insatisfactorios.
- 1.2.3. Analizar las causas de los resultados insatisfactorios y su relación con la incidencia en la práctica educativa.
- 1.2.4 Establecer las principales causas por las cuales el docente obtiene resultados insatisfactorios.
- 1.2.5 Revisar los procedimientos internos de la Comisión de Evaluación Docente.

1.3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso de la evaluación de la docencia, es uno de los elementos que contribuye para lograr la calidad de la enseñanza en toda institución, en consecuencia este proceso debe difundirse a toda la comunidad educativa. Los modelos de evaluación que se adopten deben ser consensuados por los entes que integran el sistema y sus ámbitos de aplicación académica deben abarcar la docencia, investigación y extensión, fijando parámetros e instrumentos, particulares para cada uno de los campos aludidos y haciendo eficiente su ejecución a través del recurso humano calificado para el efecto. Situación que con base a la observación, desde la perspectiva del autor como estudiante, profesor titular y Jefe del Departamento de Estudios Introdutorios y Complementarios; no sucede en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC., como se puede corroborar a lo largo de la presente investigación.

Dentro de la estructura propia del proceso de la investigación se realizaron estudios sobre las variables vinculadas con la eficiencia de la evaluación educativa y sobre aplicación de teorías de las conductas a situaciones de la práctica docente, así como diseñar y probar la eficiencia de la evaluación educativa del docente como proceso científico.

En cuanto a la metodología de este trabajo se utilizó la investigación cuantitativa y cualitativa. La investigación cuantitativa permite examinar los datos de manera científica, especialmente numérica con el auxilio de instrumentos propios de la estadística. De manera que se plantea como problema: la ineficiencia de la evaluación docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, utilizando para ello fundamentalmente el cuestionario; los resultados, fueron analizados e interpretados de forma longitudinal, estableciendo una relación causa y efecto desde el principio hasta el final, con todas sus incidencias y con base a los instrumentos de medición estadística seleccionados para tal efecto. Para fortalecer el resultado de la investigación también se utilizó complementariamente la entrevista y la observación, métodos propios de la investigación cualitativa, que se orienta fundamentalmente, la inducción, legitimación de los resultados y profundidad de la misma.

Los modos de conocimiento que se abordaron en esta sección fueron analizados desde la perspectiva y la posibilidad de fundamentar adecuadamente el conocimiento científico como ya se apuntó; estrechamente vinculados con el método inductivo y deductivo; el método inductivo, que como es de nuestro dominio, es una forma de conocimiento extraída de observar y comparar varios casos particulares relacionados con el mismo fenómeno. Es decir que partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, permite impulsar al sujeto investigador a ponerse en

contacto directo con las cosas. En cambio el papel de la deducción en la investigación facilita en primer lugar encontrar principios desconocidos o partir de otros conocidos; y en segundo lugar, sirve para descubrir consecuencias de principios desconocidos. Por otra parte el método deductivo ofrece una alternativa para tener acceso al conocimiento, se trata de la posibilidad de establecer la o las consecuencias que pueden derivarse de proposiciones que contengan elementos conocidos de este tipo de razonamiento Aristotélico por excelencia, es el llamado silogismo en el que las proposiciones conocidas que proporcionan la base para obtener la conclusión se llaman premisas. La conclusión que se obtiene a través de esta forma de razonamiento se refiere a casos particulares, una vez que se asegura que estos casos particulares forman parte o cumplen las características de los casos involucrados en la afirmación de la premisa mayor.

De lo expuesto se hace manifiesta la importancia del papel del análisis-síntesis y la inducción-deducción, que permiten la interpretación de la información documental, la determinación de las principales posiciones y tendencias del proceso de enseñanza aprendizaje y la revisión crítica del diseño de este proceso en la disciplina de la evaluación del desempeño de la tarea docente; lo que revela y delimita las principales necesidades que se presentan y cómo influye en sus resultados la carencia de recursos humanos calificados en la tarea de la docencia superior que afecta, fundamentalmente, en el desarrollo de la práctica educativa, de modo que nos permita arribar a conclusiones verdaderamente válidas.

Como explicaciones o propuestas tentativas o hipótesis se presentan las siguientes: 1) Evidenciar la importancia de la evaluación docente como proceso de reflexión y mejora en la práctica educativa y 2) Evidenciar la carencia de una cultura de evaluación para la búsqueda de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Las hipótesis planteadas se pretenden probar a través de las siguientes variables: a) resultados satisfactorios e insatisfactorios de los profesores evaluados; b) cantidad de profesores que no son evaluados por trabajar en un solo semestre; cantidad de profesores a evaluar que no se evalúan y que se desconocen los motivos; cantidad de estudiantes reprobados por materia en cada sección en relación al profesor que imparte el curso y que ha sido evaluado, cantidad de profesores que se encuentran con permiso para desempeñar puestos públicos.

Para la verificación de las hipótesis planteadas se utilizaron técnicas apropiadas, tales como cuestionarios, entrevistas semi estructuradas, revisión de libros, documentos e informes técnicos y análisis bibliográfico comparativo.

Población y muestra

1) Recolección de información y análisis de datos.

a) Para la recolección de datos se utilizaron dos clases de instrumentos: cuestionarios y entrevistas. Para que la muestra fuera confiable se procedió de la siguiente manera: a) En el caso de los cuestionarios, éstos fueron dirigidos a profesores y a estudiantes; se aplicó el cuestionario a once profesores titulares escogidos al azar de cada semestre o sea del primero, tercero, quinto, séptimo y noveno semestre, lo cual sumó 55 profesores titulares, para lograr representatividad del total del universo de profesores tomando en cuenta el total de profesores titulares de la facultad que en este momento es de 167. En el caso de los estudiantes, se aplicó el cuestionario a tres secciones de cada semestre de la misma manera que se estableció para los profesores, aplicando el cuestionario a veinte estudiantes por sección lo que hace un total de 600 estudiantes. De manera que se podrán hacer correlaciones de datos de los distintos semestres. Dichos cuestionarios fueron validados con cinco profesores del primer semestre de la Facultad y quince estudiantes de primer semestre, a quienes se les realizó con el objetivo de obtener sugerencias y comentarios sobre preguntas que se consideraron ambiguas o contradictorias.

b) Las entrevistas fueron aplicadas a profesores titulares, miembros y ex - miembros de la comisión de evaluación docente de la Facultad, las cuales fueron validadas por tres profesores especialistas, quienes plantearon las sugerencias necesarias para modelar la entrevista de la mejor manera.

c) Para el análisis comparativo de los datos se clasificaron los mismos de acuerdo a los planteamientos teóricos, luego se ordenaron los datos con criterio lógico, especialmente por categorías para posteriormente cruzarlos entre sí, correlacionarlos estadísticamente y por último se procedió a interpretarlos.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

En cuanto a la bibliografía sobre el origen de la evaluación docente, ésta es escasa y de difícil acceso, por lo que en este trabajo se hace referencia a lo más próximo, como Estados Unidos y México, luego la de España por su marcada influencia en nuestro país; de la misma manera que a nivel nacional, nos ubicamos en el contexto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por la imposibilidad de acceder a la información en las universidades privadas y por las mismas razones que se exponen para obtener material bibliográfico en el campo internacional.

Los cuestionarios de evaluación de la docencia no son tan recientes como parece, se crearon en el siglo pasado en los Estados Unidos a finales de la década de los años veinte. Su empleo en ese país comenzó a popularizarse en la década de los setenta. Virtualmente todas las instituciones estadounidenses de educación superior emplean este tipo de instrumentos para evaluar la docencia. En las últimas dos décadas su uso se extendió a otros países. Posiblemente México, después de Canadá, fue uno de los primeros en usar este tipo de instrumentos. Los primeros antecedentes se remontan a finales de los sesenta y principios de los setenta, pero era sólo un reducido grupo de instituciones que empleaban los cuestionarios: Universidad Iberoamericana, (UIA), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) e Instituto Tecnológico y de Estudios Superior de Monterrey (ITESM). Se le puede acreditar a Ernesto Meneses entonces vicerrector de la ciudad de México (UIA) la introducción de este instrumento en nuestro país (México) y, posiblemente en Latinoamérica. Meneses introdujo esta modalidad por el año 1969 y se fue adoptando paulatinamente en la institución. En 1972 la UIA publicó por primera vez en México un cuestionario diseñado en la misma institución para medir el desempeño docente en la Universidad Iberoamericana. García Garduño (2003)

Para comprender el desarrollo actual de la evaluación del desempeño del profesorado universitario en España, es conveniente considerar su evolución histórica. Para ello, se identifican cinco etapas, comentadas parcialmente por los autores en trabajos anteriores (Tejedor, 1991; Jornet, 2000):

1) Las evaluaciones orientadas por las universidades, elaboradas entre 1981 y 1989. El inicio de estas experiencias se puede identificar con los trabajos realizados por Aparicio, Sanmartín y Tejedor (1982) en la Universidad Autónoma de Madrid. En ellos se plantea el desarrollo de una encuesta a estudiantes analizada métricamente y utilizada para comprobar su utilidad evaluativa, en un marco de evaluación, en él los profesores participaron voluntariamente. Con la Ley de Reforma Universitaria de 1983 y de los estatutos de las universidades, se llevaron a cabo experiencias con

estas características en universidades de Cantabria, Barcelona, Córdoba, Granada, País Vasco, Santiago de Compostela y Valencia, entre otras.

En un momento histórico en que eran frecuentes las demandas estudiantiles, se produjo el reconocimiento legal de la necesidad y obligación de sujetar al profesorado a evaluación; la institucionalización de la evaluación sobre la base de la *negociación* entre las partes implicadas (profesores, alumnos y gobierno de las universidades), orientada primordialmente a la mejora e innovación de la docencia; la evaluación generalmente constituida por las opiniones de estudiantes, recogidas a través de cuestionarios. La información se daba a conocer al profesorado, con el fin de orientarle acerca de los elementos a mejorar; durante este período, comenzó a considerarse la docencia un elemento importante de la institución, aunque la evaluación tuviera un uso limitado ante la falta de consecuencias importantes o trascendentes.

2) En 1989 se publicó el Decreto de Retribuciones; estaba dirigido a regular un sistema de revisión salarial, basado en la idea de productividad, lo que suponía introducir un medio de establecimiento de consecuencias para la evaluación del profesorado universitario. Se centró en la evaluación de dos componentes de la actividad universitaria: la docencia y la investigación.

Sin que ello pueda interpretarse como un indicador de la calidad de ambas evaluaciones, con el paso del tiempo la docencia continuó sin grandes diferencias entre el profesorado (hay muy pocos casos de denegación del complemento de productividad docente por evaluación negativa), mientras la investigación se configuró como el elemento de diferenciación entre el profesorado.

3) La aparición del *Plan Nacional de Evaluación de las Universidades* (1992). En línea con el incremento de control de la gestión de los fondos públicos y paralelamente a la evolución de la Unión Europea (UE) en los últimos años, se presentó en España la propuesta de evaluar la calidad de las universidades

Probablemente, a partir del Plan Nacional de Evaluación de las Universidades se puede observar la consolidación de una verdadera cultura de evaluación en la universidad española, aunque sus efectos aparentes en cada titulación evaluada pueden parecer limitados, su influjo ha sido sustancial y sin él, es imposible explicar la situación actual.

4) La creación del sistema de acreditación de profesores contratados y la habilitación nacional de funcionarios a partir de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), publicada en el Boletín Oficial del Estado en 2001 (2001, julio), constituye una respuesta a los sistemas anteriores de contratación y promoción del profesorado en las universidades. El peso prioritario lo tenía la universidad con respecto al Estado español, de forma que se observaban fuertes disfunciones en la configuración de las plantillas universitarias. La LOU mencionaba un elemento corrector de las mismas: un sistema central que acreditara al posible profesorado a contratar, en sus

diferentes figuras, y que habilitara al posible funcionario docente, en las figuras existentes en el momento. Ello supuso una innovación importante respecto a los procesos desarrollados para la contratación y promoción a partir de la Ley de Reforma Universitaria (LRU), pues el Estado volvía a jugar un rol, en virtud de la dilución de la autonomía universitaria.

Los criterios de evaluación se sustentaban en una escala que no se dio a conocer en los primeros procesos, lo que provocó buen número de reclamaciones. No obstante, las grandes categorías evaluadas sí eran conocidas: formación (expediente académico, premios, becas), docencia (trayectoria, antigüedad), investigación (evidenciada en publicaciones, participación en congresos) y participación en actividades de gestión. Las evaluaciones eran básicamente administrativas y de carácter sumativo, pues de no ser acreditado para una figura docente determinada, no se podía concursar para ninguna plaza de ese tipo.

La novedad estaba en que, cuando se convocaban plazas en las universidades, fueran de contrato o de funcionarios, sólo podían concursar las personas acreditadas o habilitadas, según el caso.

5) La creación de la Agencia Nacional para la Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) constituye un cambio profundo en buena parte de los usos evaluativos de las universidades y de su personal. ANECA es una fundación estatal creada en 2002, como resultado de lo establecido en la Ley Orgánica de Universidades (LOU). Su misión es contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior, mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones.

En el ámbito nacional existen distintas universidades privadas siendo ellas, Universidad Rafael Landívar, Universidad Del Valle de Guatemala, Universidad Mariano Gálvez, Universidad Francisco Marroquín, Universidad Rural de Guatemala, Universidad del Istmo, Universidad Panamericana, Universidad Mesoamericana, Universidad Galileo, Universidad San Pablo y Universidad Internaciones. Sin embargo, aunque se intentó acceder a la información de las universidades más antiguas, como la Francisco Marroquín, Del Valle, Rafael Landívar y Mariano Gálvez, como ya se expuso, no se logró obtener información alguna sobre este proceso; pero se tiene conocimiento (por información recabada en consulta verbal realizada a algunos profesores de las citadas instituciones educativas) que éstas últimas si cuentan con un sistema de evaluación hacia los docentes, que en definitiva toman en consideración para su contratación, ya que la mayoría de universidades renueva o cancela los contratos de trabajo cada año sin que exista una real carrera docente dentro de las mismas.

En cuanto al proceso de evaluación docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de

la USAC indica que, se inicia su implementación en 1,971 y en la actualidad, se encuentra a cargo del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, que tiene “su origen en la oficina Técnica de Evaluación y Promoción “OTEP”, la cual fue creada por acuerdo del Consejo Superior Universitario, contemplado en el Punto DÉCIMO del Acta No. 1,104 de fecha 10 de julio de 1,971, connotando su naturaleza como una entidad centralizada que se encargará de coordinar la evaluación y promoción del personal docente de la Universidad.” Trifoliar -DEPPA- (2004)

Asimismo, indica el –DEPPA– que: “En un principio OTEP, dependió de la Rectoría y luego de la Dirección General de Administración –DIGA-. A raíz de los cambios estructurales administrativos y académicos en la USAC, en 1,999 el Consejo Superior Universitario crea la Dirección General de Docencia, según Punto SEGUNDO del Acta No. 21-99 de fecha 7 de julio de 1,999. Con ella surge la División de Desarrollo Académico, que absorbió a la OTEP, y que a partir de esa fecha se denomina Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-...” “El equipo técnico, desempeña el puesto de analista y para efectos de garantizar la eficiencia de la calidad del trabajo que realizan se ha distribuido en forma equitativa entre cada analista, la cantidad del personal académico titular que labora en las diferentes unidades académicas y centros no adscritos”. Trifoliar -DEPPA- (2004)

El Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, Artículo 46 numeral 6, menciona: “Así mismo existe el Consejo de Evaluación Docente, el cual depende administrativamente de la Dirección General de Docencia -DIGED-”. Constituye el órgano que tiene por objeto la aplicación e interpretación de la normativa relativa a la evaluación y promoción docente y de conformidad con el citado artículo, se integra de la siguiente manera: “El Jefe de la División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia; Jefe del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, quien hará las veces de Secretario; El Jefe del Departamento de Educación; tres representantes profesores del Consejo Superior Universitario electos, uno por el área de Ciencias de la Salud, Social Humanística y Área Técnica; tres representantes profesores electos por las comisiones de evaluación de las unidades académicas entre los profesores titulares de la USAC”.

En su orden cada Unidad Académica, cuenta con una comisión de evaluación que tiene por función principal la administración de la evaluación del profesor universitario.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

La sustentación del marco teórico, se basa en un modelo de enseñanza donde se realiza la evaluación de la docencia y se procura delimitar el concepto de calidad de la enseñanza en la institución y, por tanto, debe ser conocido por todos los sujetos que participan del hecho educativo dentro de la comunidad educativa. Así mismo, el paradigma de evaluación que se adopte requerirá ser consensuado por los miembros de la comunidad escolar.

Es esencial tomar en cuenta la articulación de las funciones de las instituciones que le son fijadas a los académicos, en los campos de la docencia, investigación y extensión; así en la docencia, enseñando a aprender, acrecentando la cultura y la ciencia mediante acciones docentes y otras fuentes modernas de aprendizaje; en la investigación, estimulando dentro de esta actividad los diversos campos científicos, filosóficos y técnicos, en el estudio de los problemas nacionales y en la resolución de consultas que se le planteen; y en la extensión, proyectándose en el medio social con la doble finalidad, la de servicio social, para colaborar con los problemas de la comunidad y como medio de aprendizaje, toda vez que los centros de práctica tienen esa finalidad mediante la participación activa y gradual del estudiante. A la vez, las cualidades de cada una de ellas, en virtud que los parámetros e instrumentos de evaluación con sus propias peculiaridades. González Orellana (2001).

Asimismo es necesario acotar en cuanto a la extensión el importante papel que desempeña la Dirección General de Extensión Universitaria¹, cuya misión consiste en difundir y promover la ciencia y la cultura en la sociedad, fortalecer la integración académico social con la comunidad, por medio de la participación de equipos multidisciplinarios, innovadores, productivos, dinámicos y flexibles, que se capacitan en forma continua y desarrollan capacidad de autogestión para alcanzar la excelencia en el servicio. Las acciones que desarrolla esta Dirección, se fundamentan en los principios legales y éticos de justicia, verdad y solidaridad, que propician una cultura democrática y participativa dentro de un ambiente de tolerancia. En ese mismo sentido la visión de la citada Dirección es delimitada como una dependencia administrativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dinámica, productiva y con capacidad para la autogestión, con equipos multidisciplinarios e innovadores que integran acciones académicas, sociales y culturales que contribuyan al desarrollo sostenible del país, en función de las condiciones históricas y a los escenarios actuales y futuros. Tiene el propósito de

¹ Punto 4 del Acta 1052, de fecha 13 de junio de 1,970 del Consejo Superior Universitario

contribuir a mejorar la calidad de vida, elevar el nivel espiritual de los guatemaltecos y aportar soluciones a la problemática nacional.²

Las contribuciones de las ciencias humanas y sociales, vinculadas a los complejos procesos educativos, conforman un cúmulo de fundamentos indispensables de conocimiento para encaminar y desarrollar los programas de evaluación docente en la educación superior, específicamente en lo que respecta a la docencia, investigación y extensión.

La evaluación de la docencia como práctica social constituye un recurso fundamental para la mejora de los procesos educativos, en la medida en que se conceptualice como una oportunidad de reflexionar y cuestionar las características que se consideran esenciales en las experiencias de enseñar y aprender.

Se consideran de suma importancia para fundamentar el marco teórico de la presente investigación los siguientes conceptos:

3.1 EL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

3.2 LA ENSEÑANZA

Es preciso partir de la definición de proceso como: “el conjunto de fases sucesivas de un fenómeno. Proceso Enseñanza - aprendizaje: La enseñanza y el aprendizaje, contemplados a la luz de la didáctica moderna, constituye un proceso intencionado y sistemático que inicia con el planteamiento de un propósito concreto y definitivo, y constituye en la ejecución de una nueva conducta esperada del alumno, hecho, que a su vez, se tiene en cuenta para modificar el proceso, si es necesario (retroalimentación)”. Carreño Huerta (1998:69)

“En el caso de la enseñanza recordemos que esta es un fenómeno pedagógico y por consiguiente social. Por lo tanto, las leyes objetivas del proceso de enseñanza actúan a través de la conducta subjetiva, de los que Klingberg denomina *actores* del proceso de enseñanza. Esta situación según el referido autor, determina que las leyes del proceso de enseñanza se manifiesten en condiciones irrepetibles, lo cual determina que el proceso de enseñanza no deba dirigirse con procedimientos

² Manual de Organización de la Dirección General de Extensión Universitaria, aprobado de conformidad con el Acuerdo de Rectoría 802-2006 de fecha 23 de junio de 2006.

dirigidos, sino que demande un trabajo creador por parte del maestro” Labarrere y Valdivia, (1988:24)

El objeto primordial de la enseñanza lo constituye la transmisión de conocimientos basada en intereses reales y sociales, a través de la comunicación participativa y bidireccional de los sujetos del proceso educativo, ya sea de forma directa o indirecta, estimulando el aprendizaje; preparando al docente para valorar la realidad objetiva y propiciar tanto su desarrollo como el de su entorno, que promuevan las habilidades y capacidades, que propicien el desafío de situaciones nuevas, con una actitud creadora, práctica y de apropiación.

El proceso de enseñanza, provoca cambios continuos en la actividad cognoscente del estudiante, que con el apoyo, del docente orienta y facilita la actividad educativa, encaminada a adquirir el dominio de los conocimientos; así como a la formación de habilidades y conductas adecuadas a la concepción ideológica de los sujetos del acto educativo.

En otro sentido “la unidad dialéctica de la dirección de la enseñanza y el aprendizaje es de naturaleza contradictoria, pues de una parte la dirección supone la existencia de objetivos a alcanzar y una adecuada planificación, organización y control, pero por otra parte, el aprendizaje está unido a la auto actividad de los alumnos, de tal manera que las formas más productivas de aprendizaje son aquellas en las que los alumnos despliegan mayor actividad. Esta contradicción entre los dos aspectos del proceso de enseñanza es precisamente lo que asegura la buena marcha de la instrucción y de la educación en la escuela, siempre que el profesor sea capaz de equilibrar estas dos fuerzas de modo que no se produzca un divorcio entre ambas. Esta unidad se rompe cuando el profesor dirige espontánea o dogmáticamente el proceso, cuando no tiene en cuenta las particularidades de sus alumnos y no utiliza los métodos de enseñanza y formas del control del aprendizaje más adecuado, para favorecer la actividad de ellos. De esta manera, el enseñar acompañará en todo momento al aprendizaje, y no se producirán situaciones en las que la dirección se manifieste con independencia del aprendizaje”. Labarrere y Valdivia (1988:25)

“La enseñanza la comprendemos como la dirección, organización, orientación y control del aprendizaje, pero que puede incluir el propio auto aprendizaje, como autodirección y autocontrol del proceso por el propio estudiante, aspectos que son cada vez más posibles como resultado del desarrollo de las técnicas educativas, y también de nuevas relaciones, más democráticas y cooperadoras entre el docente y el estudiante.” Ortiz Ocaña (2009:40)

Dentro de las características de la enseñanza podemos señalar las siguientes:

1. La enseñanza es una acción intencional vinculada al aprendizaje. Se convierte en proceso interactivo entre profesor-alumno-contexto.
2. La enseñanza es una práctica social y moral. Es social porque responde a las necesidades, funciones y determinaciones que están más allá de los actores. Y es moral porque existe influencia e intencionalidad educativa.
3. La enseñanza y el aprendizaje son una actividad de los sujetos intervinientes, sujetos de pensamiento, afecto y acción.
4. La enseñanza está relacionada con el aprendizaje que es una transformación de estructuras personales (cognitivas, actitudinales, comportamentales).
5. En la enseñanza se crean ambientes que posibilitan el proceso.
6. La enseñanza es una actividad interactiva. Ayerbe Echeberría (1999)

De esa cuenta la enseñanza se propone reunir los hechos, clasificarlos, compararlos y descubrir sus regularidades, sus necesarias interdependencias, tanto las de carácter general como las internas. La enseñanza se encuentra necesariamente vinculada a la educación y, por lo mismo, a la formación de una concepción ideológica del mundo y de la vida.

También debe acotarse que los contenidos de la enseñanza propician, en gran medida, su efecto educativo; que la enseñanza está de forma ineludible, vinculada a los cambios provocados por el desarrollo histórico-social, a las necesidades materiales y espirituales de la sociedad.

El proceso de enseñanza, con todos sus elementos coherentemente considerados, debe suponerse como un sistema vinculado con la actividad práctica del hombre, que, establece las posibilidades de conocer, comprender y transformar la realidad que lo rodea. Este proceso se corrige constantemente como resultado obligado de la actividad cognoscitiva del hombre, en relación al cual debe organizarse y dirigirse.

La enseñanza tiene un punto de origen y se fundamenta en sus objetivos. Ellos fijan los contenidos, los métodos y las formas de su desarrollo, en conexión con los cambios que se desean provocar en el docente. Los objetivos se utilizan, además, para adecuar el proceso de los sujetos, del acto educativo y constituyen, al mismo tiempo, un indicador muy importante para evaluar la eficiencia de la enseñanza.

3.3 EL APRENDIZAJE

Dentro de las concepciones del aprendizaje se acotan algunas consideradas relevantes para la investigación: “según nuestro enfoque pedagógico, el aprendizaje es considerado como un proceso de modificación relativamente permanente del modo de actuación del estudiante, que modela y remodela su experiencia en función de su adaptación a los contextos en los que se concreta el ambiente con el que se relaciona, ya sea en la universidad o en la comunidad; modificación que es producida como resultado de su actividad y su comunicación, y que no se puede atribuir solamente al proceso de crecimiento y maduración del individuo. En este sentido defendemos la idea de que el aprendizaje debe ser desarrollador. Desde una proyección pedagógica es necesario analizar el aprendizaje desarrollador vinculado a la vida”. Ortiz Ocaña (2009:117)

Así también el aprendizaje es concebido como la modificación de la conducta, se produce como resultado de una experiencia, entendiendo ésta como un proceso de interacción entre el individuo y su ambiente, que se traduce en conocimientos, actitudes y destrezas que el individuo adquiere. Carreño Huerta (1998:63)

El aprendizaje puede pensarse como consecuencia de una dinámica social, es decir un proceso social, tanto por su contenido como por la forma en que se produce. Un sujeto aprende de todos; en esa interacción tiende a desarrollar su conocimiento práctico y reflexivo, edifica distintos conocimientos o abstracciones en el trayecto de toda su vida.

El alumno frente a la influencia del entorno, de la realidad objetiva, no es un simple reproductor del conocimiento, transforma la realidad y el mundo que lo rodea, es decir es algo ajustado y único con los datos que el contexto aporta.

Para los constructivistas aprender se circunscribe simple y llanamente a la acción de concretar un proceso activo en el interior del sujeto que aprende.

3.4 DIDÁCTICA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El estudio de la didáctica es sumamente necesario para que la enseñanza sea más eficiente, ajustada a la naturaleza y a las posibilidades del educando y de la sociedad. La didáctica se interesa no sólo por lo que va a enseñar, si no como va a ser enseñado. Desde tiempos remotos se creía que para ser un buen profesor bastaba conocer bien la disciplina para enseñar; pero no es únicamente la materia lo

valioso, es preciso considerar también al alumno y su entorno físico, afectivo, cultural y social. Claro está, que para enseñar bien se debe tener en cuenta las técnicas de enseñanza adecuadas al nivel evolutivo, interés, posibilidades y peculiaridades del estudiante.

“La Enseñanza y el Aprendizaje han sido los temas fundamentales de la Didáctica, tanto que etimológicamente el vocablo didáctica, proviene del griego *Didaskein*, que podría traducirse por enseñar. Sería, pues la teoría de la enseñanza; pero toda enseñanza presupone al sujeto que aprende, y por lo tanto al aprendizaje. La Didáctica se refiere también a la autogestión, al autoaprendizaje por cualquier medio incluyendo por supuesto a las instituciones educativas, como a las universidades. La Didáctica modernamente concebida podríamos decir que tiene por objeto la teoría y la práctica del proceso a que hemos hecho alusión. Sí su propósito es el estudio de los principios y las leyes de carácter general, podríamos aceptar que se trata de la Didáctica General; en cambio si su radio de acción se limita a una especialidad científica, o a un nivel específico del sistema educativo se refiere a la Didáctica Especial. González Orellana (2001:42)

“La didáctica tiene un carácter teórico por el sistema de conocimientos que sobre la enseñanza ella elabora, tiene también un carácter práctico, pues sus diversas teorías norman la actividad del maestro y la de los alumnos. Por lo tanto, la efectividad de la enseñanza depende, en gran medida de la elaboración correcta de los problemas teóricos y prácticos que se presentan en esta”. Labarrere y Valdivia (1988:17)

No es posible imaginar el proceso de enseñanza - aprendizaje en la actualidad sin que se estimule la creatividad de los estudiantes, la participación activa en el proceso de apropiación de los conocimientos, la mayor ejercitación en el aprendizaje autónomo y el enfoque curricular por competencias laborales. Ortiz Ocaña (2009:3)

No obstante, los métodos de enseñanza que utilizan algunos docentes universitarios en el proceso pedagógico son muy tradicionales, no disponen a los estudiantes para resolver problemas de la práctica y, por lo tanto, no llevan a la formación de las principales herramientas que ellos necesitan para desempeñarse en la sociedad. De tal manera que se hace necesario un aprendizaje significativo³, y desarrollador, un aprendizaje vivencial e integrador que tenga como punto de partida la vida de los

³ Se debe al aporte del psicólogo y pedagogo David Ausubel, el psicólogo cognitivo Raúl Pedraza y José Eduardo Espinoza (1968) el concepto de **aprendizaje significativo**; según este postulado, para aprender un concepto, tiene que haber inicialmente una cantidad básica de información acerca de él, que actúa como material de fondo para la nueva información
http://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje_significativo (consultado 9 agosto 2011)

estudiantes, para modelar en el aula de clases los problemas que existen en la sociedad, imitando los procesos que rodean su conducta cotidiana. Ortíz Ocaña (2009)

Es el docente de la educación superior, quien debe asumir un papel protagónico frente a la construcción de un discurso y la reflexión de las prácticas de enseñanza, que históricamente han sido asumidas por un académico, profesional o investigador altamente especializado en su disciplina, quien generalmente tiene una escasa o nula preparación pedagógica y que generalmente asume actitudes de rechazo o minimización acerca de la necesidad de formarse en el campo pedagógico - didáctico. De ahí la ingente necesidad, que para el desempeño de la tarea docente, el profesor tenga conocimiento de categorías, conceptos y métodos de enseñanza, esencialmente, en lo relativo a conocimientos de pedagogía, de la didáctica y en nuestros días de tecnología educativa, para poder realizar las acciones educativas que el Estado, las instituciones y la sociedad le asignan.

Así, la Universidad, consciente de esta realidad debe imprimir un giro en su planificación curricular en su metodología heurística y didáctica y en la dotación de materiales educativos que faciliten el aprendizaje y la mayor efectividad. González Orellana (2001)

Solamente desde el abordaje de las problemáticas didácticas, asumiendo acciones sistemáticas sobre los distintos métodos de enseñanza en el aula, es desde donde pueden derivarse marcos conceptuales que permitan apropiadas y eficaces estrategias de intervención en el aula, encauzándose así al mejoramiento de la calidad en los procesos de enseñanza y de aprendizaje en la formación de futuros profesionales.

3.5 LA EVALUACIÓN

La evaluación es uno de los temas de mayor importancia en materia educativa, no obstante ser un tema que desde hace tiempo ha cobrado relevancia, hoy por hoy todos los involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje y en general la sociedad, están compenetrados como nunca de su trascendencia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. Existe consciencia de la necesidad de alcanzar una mayor calidad educativa, de aprovechar los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otro lado, el nivel de competitividad entre individuos e instituciones es superior.

Uno de los factores más trascendentes que explican que la evaluación se posicione a la educación en un lugar tan relevante, es la percepción por parte de los profesionales de la educación de que lo que en realidad prescribe y decide de Qué, Cómo, Cuándo y Cuánto evaluar, del proceso evaluativo. Estos factores han generado lo que se ha dado en denominar una cultura de evaluación, que no se circunscribe al ámbito escolar sino que incluye todo el entorno social, que nos confiere los elementos suficientes para la toma de decisiones.

La evaluación, por tanto, se caracteriza como: la interpretación de la medida que nos lleva a expresar un juicio de valor, mientras que medir no es evaluar, la medición nos proporciona datos en relación con una serie de planteamientos en un momento dado. Los datos que proporcionan las mediciones no solo pueden ser cuantitativos, sino también pueden ser producto de descripciones cualitativas. Labarrere y Valdivia (1988)

La evaluación también es concebida como: “la verificación de los logros alcanzados mediante procedimientos técnicos. Por las experiencias acumuladas se ha llegado a la conclusión de que la evaluación, debe ser un proceso continuo, aún cuando el énfasis se den al comienzo y al final del curso. La evaluación inicial nos permite conocer la situación en que se halla el grupo: es una especie de diagnóstico, que nos permitirá orientar la estrategia didáctica.” González Orellana (2001: 114,115)

También se define la evaluación como “un proceso integral, continuo, sistemático y acumulativo, requiere investigar y recabar todos los datos que permitan conocer los rasgos de la personalidad del educando de acuerdo con los efectos que han ejercido el proceso de enseñanza en el alumno. Esto obliga al educador a mantenerlo bajo constante observación, a fin de poder apreciar todos los rasgos de conducta que le permitan formarse una idea del progreso del alumno.” Fermín (1992:15).

Y por último “Por evaluación entendemos el proceso de juzgar el valor o la cantidad de algo por medio de una cuidadosa medida, las actividades gracias a las cuales el maestro o cualquier otra persona relacionada con la educación trata de medir el proceso del aprendizaje o de una situación educacional determinada. Por evaluación académica comprendemos la apreciación de los resultados de la acción de la enseñanza programática.” Lemus (1993:39).

3.5.1 PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN

“La función de un principio es servir de base y dar unidad a las ulteriores prácticas, procedimientos y materiales de la evaluación. Con la existencia y aceptación de un cuerpo doctrinario de principios se evitan muchas discusiones superfluas y la consiguiente pérdida de tiempo, recursos, energía y materiales, por cuanto en la consideración de aspectos problemáticos se podrá y deberá hacer referencia constante a dichos principios.” Lemus (1993:64).

La evaluación como todo proceso de enseñanza – aprendizaje, debe partir de principios generales, como los siguientes: integralidad, continuidad, individualidad, finalidad y científicidad. Lemus, (1993)

1. Principio de integralidad. La evaluación debe considerarse como parte total del proceso educativo, es decir no debe ser un hecho aislado, mucho menos un accidente del hecho de la educación, es parte integrante e ineludible de él.
2. Principio de continuidad. La evaluación debe ser un proceso continuo de la actividad educativa. Este principio constituye un hecho natural de toda persona inteligente; el ser humano evalúa continuamente, la evaluación constante permite investigar la eficiencia del proceso, así como adaptar la enseñanza a las variaciones pertinentes, y al final debe aplicarse un instrumento evaluativo para medir el resultado del proceso académico.
3. Principio de diferencialidad. La evaluación debe hacer uso de diferentes medios. La evaluación debe utilizar el test pero para completar más que para sustituir, otros procedimientos de registro y control de los efectos y resultados de la acción educativa. Los procedimientos llamados subjetivos son de gran importancia, eficiencia y utilidad cuando tratamos, sobre todo de evaluar los fines formativos más que informativos de la educación.
4. Principio de finalidad. La evaluación debe hacerse en relación con los objetivos educacionales. Para no caer en el vicio que hace uso de los exámenes sólo para constatar si los alumnos aprendieron lo enseñado desde el punto de vista académico, hay necesidad de una evaluación más funcional, es decir con relación a determinados propósitos. Los programas escolares y mucho más, los exámenes no deben ser fines en sí mismos sino medios para alcanzar los variados fines de la educación.
5. Principio de Individualidad. La evaluación debe hacerse con relación a las diferencias individuales de los educandos. Al evaluar cualquier aspecto

del rendimiento del aprendizaje, se hará tomando en cuenta las potencialidades y limitaciones de los alumnos. Las normas son de valor pedagógico sólo cuando se usan como términos de comparación o como guías para indicar una dirección o meta deseable, pero no como puntos absolutos de medida.

6. Principio de científicidad. La evaluación debe evaluarse. No es suficiente escoger o elaborar el instrumento evaluativo y luego aplicarlo para conocer una situación educacional determinada, además hay necesidad de conocer las bondades y limitaciones de estos instrumentos de acuerdo sus objetivos y naturaleza, así como con las características señaladas anteriormente y con los principios y circunstancias de la evaluación. Lemus, (1993)

3.5.2 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN

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

Así mismo: “En términos generales se pueden reconocer diferentes funciones frecuentemente atribuidas a la evaluación, las mismas no son excluyentes sino complementarias y algunas se explican a través de las ideas más generalizadas que se tienen sobre la evaluación y otras se relacionan directamente con un concepto más completo y complejo de estos procesos.

1. Función simbólica: los procesos de evaluación transmiten la idea de finalización de una etapa o ciclo; se asocia con frecuencia la evaluación con la conclusión de un proceso, aún cuando no sea este el propósito y la ubicación de las acciones evaluativas cabe tener presente que para los actores participantes en alguna de las instancias del proceso, éste adquiere esta función simbólica.
2. Función política: tal como se señalara en el apartado anterior una de las funciones más importantes de la evaluación es su carácter instrumental central como soporte para los procesos de toma de decisiones. Esta función es claramente política ya que la evaluación adquiere un rol sustantivo como retroalimentación de los procesos de planificación y la toma de decisiones sobre la ejecución y el desempeño de los programas y proyectos.
3. Función de conocimiento: en la definición misma de evaluación y en la descripción de sus componentes se identifica como central el rol de la evaluación en tanto como herramienta que permite ampliar la comprensión de los procesos complejos; en este sentido la búsqueda de indicios en forma sistemática implica necesariamente el incremento en el conocimiento y la comprensión de los objetos de evaluación.
4. Función de mejoramiento: en forma complementaria con la función de conocimiento y la identificada como función política, esta función destaca el aspecto instrumental de la evaluación en tanto permite orientar la toma de decisiones hacia la mejora de los procesos o fenómenos objeto de evaluación. En la medida que se posibilita una mayor comprensión de los componentes presentes es factible dirigir las acciones hacia el mejoramiento en términos de efectividad, eficiencia, eficacia, pertinencia y/o viabilidad de las acciones propuestas.
5. Función de desarrollo de capacidades: con carácter secundario, ya que no forma parte de los objetivos centrales de cualquier acción evaluativa, los procesos de evaluación a través de sus exigencias técnicas y metodológicas desempeñan una importante función en términos de promover el desarrollo de competencias muy valiosas. Si se aprovechan adecuadamente las instancias de evaluación, éstas contribuyen a incrementar el desarrollo de dispositivos técnicos institucionales valiosos y poco estimulados habitualmente. Estas competencias se refieren por ejemplo a la práctica sistemática de observaciones y mediciones, de registro de información, de desarrollo de marcos analíticos e interpretativos de la información, de inclusión de la información en los procesos de gestión, de desarrollo de instrumentos para la recolección de información, etc". Elola y Toranzos (2000:7,8)

Desde otra visión, también es importante acotar, que de los propósitos fundamentales de la evaluación educativa se desprenden sus principales funciones, las cuales pueden reducirse a las siguientes:

1. Verificación del cumplimiento de los objetivos. Se demuestra con el hecho de que la evaluación averigua mediante un proceso gradual, continuo sistemático y acumulativo, los cambios que la enseñanza ha producido en la conducta del alumno.
2. Pronosticar las posibilidades educativas del estudiante. Permite establecer conjeturas sobre las posibilidades educativas del estudiante y, con ello, realizar un pronóstico. Conviene entonces, identificar las fuentes o causas probables de cualquier obstáculo con el fin de modificar, cuando fuere necesario, el método o la actividad de la enseñanza.
3. Diagnosticar las fallas y las dificultades que se presenten en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Esta función permite descubrir en dónde residen las fallas y dificultades de los alumnos, esta función es de naturaleza diagnóstica. Su carácter integral, su objetividad, su continuidad y su comparabilidad, permiten a la escuela, a los educadores y a los alumnos determinar hasta que grado se han alcanzado los objetivos previamente establecidos.
4. Orientar y reorientar el proceso de la enseñanza. Establecidas las fallas y dificultades de ese proceso, debe planearse un conjunto de actividades que tiendan a orientar y reencauzar el proceso total de la enseñanza no sólo desde el punto de vista del contenido, sino abarcando todos los factores que intervienen en él. Fermín (1992).

3.5.3 ETAPAS DE LA EVALUACIÓN

En el proceso de Evaluación del Desempeño tomando como modelo el Ministerio de Educación de Chile; es posible distinguir cuatro etapas:

1. Preparación: el Sostenedor, junto con la identificación de los sujetos de la evaluación en cada establecimiento educativo, permiten asociar el desarrollo del proceso con las problemáticas y desafíos propios y más urgentes de la educación en la comuna. Por su parte, el equipo directivo y técnico-pedagógico, a través de la lectura de este manual, se informa de los aspectos técnicos y legales más relevantes de la Evaluación de Desempeño.

2. Elaboración y suscripción de compromisos: Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos definen las áreas críticas o problemáticas del establecimiento en las cuales resulta significativo establecer objetivos y metas, redactan sus compromisos
3. Implementación y Seguimiento: los responsables de la gestión del establecimiento trabajan para dar cumplimiento a las metas contenidas en sus compromisos, teniendo especial cuidado de recopilar los medios de verificación comprometidos.
4. Evaluación y comunicación de resultados: sostenedores y directores proceden a verificar el nivel de cumplimiento de las metas suscritas individualmente por cada Docente Directivo y/o Técnico-Pedagógico evaluado, y sobre la base de esa información emiten un juicio valorativo sobre su desempeño que es comunicado a toda la comunidad escolar. Ministerio de Educación de Chile, Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos (2007)

Al considerar la necesidad de evaluar la actividad educativa y en señalar que debe ser un proceso dinámico, integral, continuo, flexible y sistemático, se articula en las siguientes etapas: 1) identificación de criterios e indicadores; 2) Selección de técnicas y elaboración de instrumentos; 3) Recolección y registro de la información; 4) Organización y tabulación de los resultados; 5) Emisión de un juicio y 6) Toma de decisión. Ministerio de Educación de Chile en su Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en Educación Superior Tecnológica (2009)

La evaluación se vincula estrechamente con los propósitos del proceso general de la educación, lo que obligadamente relaciona sus objetivos y funciones con los siguientes pasos:

1. Identificación y definición de los objetivos según los cambios deseados en la conducta del alumno.
2. Planificación y dirección de las experiencias del aprendizaje, en armonía con los objetivos previamente establecidos.
3. Determinación del progreso del alumno en relación con tales objetivos.
4. Uso de los resultados de la evaluación para mejorar la enseñanza y la instrucción. Fermín (1992)

3.6 LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La enseñanza superior ha sido objeto del diseño de políticas nacionales e internacionales, dirigidas principalmente a la regulación de la actividad docente y que han enfatizado la necesidad de definir estrategias más precisas para su evaluación. Sin embargo, estudios recientes sobre las acciones emprendidas por las instituciones educativas han permitido evidenciar que es común la presencia de programas de evaluación sin un sustento teórico ni metodológico sólidos. La mayor parte de las acciones han respondido más a políticas de evaluación asociadas con recursos económicos y procesos de certificación que a una intención por conocer, comprender y generar condiciones apropiadas para el desarrollo y mejora de la práctica docente. Con base en los resultados obtenidos en sus trabajos de investigación, reafirma que la docencia es uno de los componentes centrales del proceso educativo y que es conveniente la evaluación de su práctica, a condición de que el enfoque de dicho proceso sea formativo y de perfeccionamiento permanente. La evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje y proporciona elementos para entender las complejas relaciones sociales que se establecen en las diversas situaciones de formación. El objetivo fundamental de la evaluación del desempeño docente lo constituye, hacer de la evaluación docente un instrumento, para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como contribuir con algunos elementos a la comunidad interesada en este tema, en la búsqueda de ampliar su conocimiento y de mejores condiciones para propiciar su desarrollo y el impacto que puede tener en los individuos, las instituciones y la sociedad en general. Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia -RIIED- (2008)

3.7 EVALUANDO LA EVALUACIÓN DOCENTE

De suyo pareciera una redundancia, pero enteramente no lo es, debido que todo proceso y aún el mismo proceso de evaluación, necesariamente debe ser evaluado para considerar, sus virtudes y sus desaciertos, de manera que como toda tarea humana la evaluación docente, es susceptible de mejorar. Por lo que para ello se deben considerar los siguientes aspectos:

1. El monitoreo de cada una de las fases del programa de evaluación (diseño, implementación y revisión) es considerado fundamental para el perfeccionamiento permanente del programa, así como el mantener una actitud especialmente sensible en la identificación y atención de las diferencias y disensos.

2. Los cuerpos colegiados internos y externos pueden participar en la valoración y propuestas de mejora de los procesos, procedimientos, indicadores e instrumentos utilizados en la evaluación de la docencia.
3. El desarrollo de estudios que permitan la construcción de nuevas aproximaciones teórico-metodológicas para la evaluación de la docencia, así como el testimonio de cómo se ha venido llevando a cabo la evaluación en las distintas instituciones, podrán abrir nuevas perspectivas y avanzar juntos en el conocimiento colectivo de una de las funciones más importantes de las instituciones educativas: la docencia y su evaluación. –RIIED- (2008)

3.8 NORMATIVA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

El artículo 82 de nuestra Constitución establece lo siguiente: “Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales. Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes”.

En ese sentido es preciso acotar, que el papel que le corresponde a la Universidad estatal en el contexto social guatemalteco, está definido como se expuso en artículo 82 de nuestra carta magna, en la cual podemos encontrar dos cuestiones fundamentales; la problemática nacional vinculada a los fines de la Universidad de San Carlos, situación que en la actualidad no sucede con raras excepciones; por otra parte la generación del conocimiento científico a través de la investigación, debe constituir una de las funciones directrices para impulsar la docencia y la investigación con el fin de promover la lucha por disminuir cada vez más la desigualdad social imperante en Guatemala. Lo que conlleva a repensar el papel que a la fecha ha desempeñado la USAC.

El Plan estratégico USAC – 2022 a propósito de los fines señalados en la norma constitucional apuntada anteriormente, señala en el 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 dentro y fuera de ella”. Plan estratégico USAC – 2022 (2003:1)

El normativo que regula la evaluación y promoción docente, es el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la USAC, el cual, en su artículo 1 define la evaluación del personal académico como el “proceso instituido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de evaluar el desempeño de las funciones del personal académico, impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica”.

Dentro de la regulación conexas, se encuentran definidos los objetivos de la evaluación del personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala: promover la excelencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor; coadyuvar a la formación y desarrollo profesional e integral del personal académico; medir y valorar la calidad del desempeño laboral del personal académico; proporcionar elementos de juicio para premiar e incentivar al profesor universitario; identificar necesidades de mejoramiento continuo de la calidad académica del personal académico; proporcionar orientación para corregir deficiencias del personal académico y para el perfeccionamiento de sus capacidades. (Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Artículo 2.)

El Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico. Artículo 75, numerales 10 y 11, establece que: “Los profesores sólo podrán ser destituidos de su puesto por justa causa debidamente comprobada. Son causas justas, que facultan a la autoridad nominadora para destituir de su puesto a un profesor sin responsabilidad para la Universidad de San Carlos de Guatemala, las siguientes: 75.10 Cuando el profesor obtenga durante dos años consecutivos o en dos de tres años, evaluaciones insatisfactorias. 75.11 Cuando el docente se niegue de manera manifiesta a cumplir con los programas de desarrollo que le sean asignados para corregir las deficiencias que le fueron detectadas en el proceso de evaluación...”.

Asimismo se estipula la regulación de la materia que; “se entenderá como negativa del personal académico de cumplir los programas de mejoramiento académico, que le haya sido notificado por la autoridad nominadora competente, cuando en un plazo de seis meses no haya iniciado programa alguno”. (Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Artículo 47).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En el desarrollo de este capítulo, se tomó en cuenta, en su orden; el marco normativo de la evaluación docente en la USAC, a continuación se realizó una descripción de la evaluación dentro del contexto general y luego se interpretaron los resultados de la unidad objeto de investigación; debido a que la cantidad de gráficas es numerosa, no se consideró conveniente intercalarlas dentro del propio capítulo, ya que de esa forma, se perdería la secuencia de la lectura. Las gráficas que representan los resultados de los cuestionarios a docentes y estudiantes, entrevistas a miembros y ex - miembros de la Comisión de Evaluación Docente, así como las respuestas de la entrevista al Jefe del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, se adjuntan la en el apartado de anexos.

4.1 EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Este proceso debe ser congruente con los objetivos y fines que la USAC persigue y se encuentra integrado fundamentalmente por tres elementos: normativo, educativo y propiamente institucional.

La evaluación y promoción docente, como ya se ha mencionado, en cuanto a la normativa que la regula, se encuentran los siguientes:

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

Los órganos encargados de la aplicación de la regulación anterior son:

1. División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia;
2. Consejo de Evaluación Docente;
3. Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico;
4. Comisiones de evaluación docente de las Unidades Académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas;
5. Órganos de Dirección o Autoridad Nominadora.

Además de la normativa legal y órganos de aplicación para llevar a cabo la evaluación docente en la USAC, se cuenta en la actualidad con procesos establecidos, parámetros de evaluación, factores a evaluar, los instrumentos de evaluación docente y sus respectivas ponderaciones, con el fin de evaluar las distintas funciones que realiza el docente y desarrollar una base de datos para todas las unidades académicas incluyendo el número de docentes titulares y en algunas unidades también profesores interinos, que según la normativa son sujetos de evaluación. Al puntaje obtenido en los instrumentos de evaluación se le adiciona los méritos académicos y/o informes de actividades.

La evaluación del personal académico se lleva a cabo, por lo menos, una vez al año, en cada unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas. La comisión de evaluación está obligada a planificar, divulgar y ejecutar el proceso, con la supervisión y apoyo del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico.

El proceso comprende:

De conformidad con el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, el procedimiento se realiza de la siguiente manera:

“Artículo 23. Periodicidad y procedimiento para la evaluación del personal académico. La evaluación del personal académico se llevará a cabo, por lo menos, una vez al año, según el régimen que tenga cada unidad académica o dependencia no adscrita a unidades académicas, de acuerdo al procedimiento siguiente:

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

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

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

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

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

23.6 El órgano de dirección o autoridad nominadora conoce, sanciona y notifica al personal académico los resultados de la evaluación, en el plazo establecido en el Artículo 53 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

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

Los méritos académicos comprenden:

Establece el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico en su artículo 22, que se deben considerar como méritos académicos, entre otros los siguientes:

22.1 Otros estudios a nivel de Licenciatura.

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

22.3 Capacitación y actualización relacionadas con las atribuciones que desempeña.

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

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

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

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

22.8 Premios, reconocimientos y menciones honoríficas.

22.9 Servicios universitarios y extrauniversitarios.

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

22.11 Inventos patentados en beneficio de la Universidad y la sociedad”

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

A continuación, el órgano de dirección o autoridad nominadora conoce, sanciona y notifica al personal académico los resultados de la evaluación, en el plazo establecido en el Artículo 53 del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

Después, la comisión de evaluación envía copia de los resultados finales al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico para su registro, control y archivo.

Procedimiento para definir ponderaciones. La División de Desarrollo Académico, por medio del Consejo de Evaluación Docente, establecerá el procedimiento para definir la ponderación de las diferentes instancias evaluadoras que emiten opinión sobre el desempeño laboral, así como el procedimiento para definir la ponderación de los méritos académicos.

Los resultados parciales y finales de la evaluación del personal académico serán considerados satisfactorios, cuando se obtenga un punteo mayor de sesenta y cuatro puntos con cincuenta y cinco centésimas.

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

El procedimiento para la evaluación docente en el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, es el que se describe a continuación:

1. Entrega los instrumentos de evaluación a las Comisiones de Evaluación de cada unidad académica.
2. La comisión de evaluación aplica los instrumentos a las diferentes instancias:
 - a) evaluación de estudiantes a profesores, evaluación del jefe inmediato al docente y autoevaluación del profesor.

3. Revisión a cargo del Analista de cada unidad Académica en la -DEPPA-
4. Registro de la evaluación en el centro de Cómputo.
5. Revisión y análisis.
6. Resultados de la evaluación parcial (evaluación del docente en las distintas instancias) y hoja estadística; a la que se le agregan la calificación de los méritos académicos y/o informes de actividades que arrojan la puntuación total.
7. Informe de la evaluación docente a cada unidad académica firmado por el analista y jefe del --DEPPA-- para ser conocido por autoridades y docentes (marzo/1ª. Semana de abril). (Entrevista realizada al Jefe del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico --DEPPA- 27 de enero de 2011)

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

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

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

4.2. EFICIENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DOCENTE EN LA USAC.

La Evaluación y Promoción del Personal Académico dentro de la USAC, es uno de los elementos esenciales, para el logro de los fines que por mandato constitucional tiene encomendada nuestra casa de estudios, debido a que promueve el mejoramiento de la calidad educativa en los distintos ámbitos en que se desarrolla, fundamentalmente en extensión, investigación y docencia. En ese sentido las autoridades superiores debieran procurar porque este proceso sea cada vez más eficiente y prestarle el apoyo y recursos necesarios para que los órganos administrativos encargados de velar por el cumplimiento de los objetivos que persigue.

Según el –DEPPA- “Las principales dificultades que se presentan dentro del proceso de evaluación del personal académico son principalmente que: “en muy pocas unidades las comisiones se entregan plenamente a realizar esa labor, muchas veces se les dificulta por la carga académica, otras porque se desintegran las comisiones sin que las autoridades hagan algo para resolver este problema, otras veces porque los docentes de la comisión pertenecen a distintos departamentos o áreas de trabajo y en ocasiones en distintas jornadas, lo que hace casi imposible realizar reuniones que permitan coordinar los procesos de evaluación docente, otras, por el mismo desinterés de sus miembros de conocer los procesos a cabalidad, lo que merma la calidad de sus funciones, sobre todo en las unidades con más de 150 docentes, esta tarea se vuelve titánica para la comisión, otras dificultades es la falta de apoyo logístico de toda índole. Algunas de ellas se apoyan en las jefaturas de las coordinaciones para que realicen la evaluación a los docentes, sin mediar en la mayoría de las veces una inducción al respecto, lo que aumenta los errores en el proceso y dificulta que este Departamento pueda proporcionar los resultados con eficiencia. A pesar de que el Departamento mantiene una estrecha relación especialmente por la vía escrita, muchos de los requerimientos de información documental, no son atendidos con prontitud, lo que atrasa a veces en meses y años la solución de los problemas. Pero el mayor problema es la falta de interés del mismo docente de dar seguimiento al proceso de evaluación, al grado de enterarse de la existencia de problemas que se pudieron haber resuelto con años de anterioridad hasta que le afecta su promoción docente. Otra situación se presenta cuando los órganos de dirección no trasladan oportunamente la información de movimientos del personal académico a las comisiones por lo que éstas ignoran el ingreso de nuevos profesores o quienes están con permiso”. (Entrevista realizada al Jefe del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, 27 enero de 2011)

Así mismo, el –DEPPA- sostiene que “la evaluación podría mejorar, si se hicieran mejoras al sistema, en primer lugar buscando capacitación a todos los involucrados en el proceso, tanto para conocer los procesos, las leyes y la elaboración de

instrumentos de evaluación docente posiblemente mejorando las ponderaciones, eliminando la autoevaluación, pues es la parte más subjetiva del proceso, así como la evaluación del jefe inmediato superior que está cargada de tintes políticos y revanchistas y donde el jefe regularmente no supervisa el desempeño docente y a lo mejor si la aplicación la realiza el -DEPPA- directamente, como sucede con algunos centros universitarios que solicitan apoyo. Además separaría la evaluación con fines de promoción y la dejaría exclusivamente como una de muchas herramientas para la capacitación docente. Y la promoción la llevaría a cabo tomando únicamente el desempeño comprobado del docente en sus méritos académicos los cuales serían evaluados por los analistas, ya que se ha comprobado que en algunas unidades la calificación de los mismos no se hace objetivamente”. (Entrevista realizada al Jefe del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, 27 enero de 2011)

También es relevante acotar que de conformidad con lo expresado por el Departamento antes citado, “los órganos de dirección no cumplen con sus funciones a pesar de que están establecidas en el normativa jurídica y las tesorerías que son las responsables del control de las relaciones laborales, las cuales se podrían conformar anualmente los expedientes para la promoción, ya que no responden a los requerimientos de información documental que la comisión de evaluación les hace. Y contar con más personal, para la supervisión de la evaluación y los procesos de promoción en cada unidad académica, así como para la calificación de los méritos académicos e informes de actividades. Otra de las reformas a la ley sería el aumentar los años en que la comisión de evaluación docente debe permanecer en sus funciones, ya que solo cuentan con dos años, ni siquiera lo que le corresponde a un trienio, algunas unidades tienen la suerte, diría yo, de contar con un grupo de docentes que han permanecido hasta 12 años en esa comisión, lo que ha venido a profesionalizar más el proceso y a disminuir los errores, pues una comisión con dos años de permanencia en la misma, antes de empezar a producir con eficiencia, ya tienen que retirarse de la misma”. (Entrevista realizada al Jefe del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, 27 enero de 2011)

“Dentro de las unidades académicas más eficientes en la aplicación del proceso de evaluación docente; afirman que generalmente son los centros universitarios, los que permiten que los analistas del -DEPPA- acompañen los procesos de aplicación de la evaluación docente, mientras que las facultades y escuelas no facultativas son reacios a la supervisión; y dentro de ellas destaca la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales”. (Entrevista realizada al Jefe del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, 27 enero de 2011)

Análisis

En tal sentido se infiere del estudio realizado tomando en cuenta todos los elementos, instrumentos y bibliografía, utilizada en la presente investigación que de alguna manera, la normativa vigente que regula la evaluación y promoción del personal académico, en términos generales, si cumple con los objetivos planteados; no obstante la contradicción entre el espíritu de la norma relativa a la doble sanción que contiene la regulación universitaria en torno a: la no promoción del personal académico cuando en un trienio se obtengan dos resultados insatisfactorios sean estos continuos o no; y que ello sea causal de despido cuando no se enmienden dichos resultados.

Asimismo otro de los elementos que no permiten el buen desempeño de las distintas comisiones de evaluación, lo constituye el hecho de que a los profesores que integran las mismas no se les disminuye la carga académica y por lo tanto su rendimiento en el trabajo evaluativo del desempeño académico no es el óptimo llegando al extremo, en algunos casos, que la Comisión se ha quedado funcionando con un solo miembro.

En el caso de los órganos de dirección de las distintas unidades académicas; el apoyo que brindan a las comisiones no es suficiente y más bien exiguo, por lo que para su funcionamiento presenta dificultades relativas al espacio físico, apoyo secretarial y equipo de oficina. Por otra parte, no existe coordinación en las unidades académicas, que no informan del movimiento de personal (profesores con licencia, suspensiones, nuevos profesores, etc.) en lo que se refiere a docentes no evaluados.

En cuanto a la capacitación del personal académico, sí existe apoyo de las autoridades en lo relativo este tema, no obstante éste no es suficiente ni adecuado para la cantidad de personal académico sujeto a evaluación. Por otra parte algunos muestran desinterés por cursos de capacitación cuando se les presenta la oportunidad. Por lo tanto, una de las posibles soluciones sería que el Consejo Superior Universitario, aprobara el financiamiento total de los profesores que optaran a realizar estudios de Maestría en Docencia Universitaria y/o de Investigación en la Facultad de Humanidades de nuestra casa de estudios.

Si un docente obtiene resultados insatisfactorios y no puede promover a la categoría inmediata superior, el Departamento de Educación de la DDA recibe los reportes de deficiencias que presentan los docentes de cada unidad académica sin que hasta la fecha se haya realizado un programa de capacitación docente; cuando lo ideal sería que la capacitación fuese continua y sistemática, respondiendo a programas diseñados de acuerdo a los objetivos de la USAC. (Entrevista realizada al Jefe del

Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, 27 enero de 2011)

En lo referente a los estudiantes, estos presentan desmotivación, indiferencia y desconocimiento del proceso evaluativo, lo cual conduce a un sesgo en la evaluación del desempeño docente, llegando a sobrecalificarlos en algunas ocasiones y a degradarlos para perjudicarlos en otras.

4.3 LA EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS DE LA USAC Y SU INCIDENCIA EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA

4.3.1 EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

De conformidad con las opiniones vertidas por los miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente, el procedimiento de evaluación dentro de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales es el siguiente:

1. Ordenados los instrumentos de evaluación por semestre y por profesor titular, se determinan las fechas de su aplicación.
2. Con la colaboración de las diferentes coordinaciones, se realizan las evaluaciones de los catedráticos, por parte de los estudiantes. A la vez, se solicita que cada docente realice su autoevaluación y los jefes de departamento, también deben evaluar a los docentes.
3. En el mes de enero, se reciben y revisan los méritos académicos de cada año y se les asigna un punteo para completar la información.
4. A continuación se remite la información al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico para su revisión.
5. Luego se lleva a cabo la notificación del resultado final a los docentes a través de Junta Directiva.

4.3.2 EFICIENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE

De la opinión del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal académico –DEPPA-

De lo manifestado por la –DEPPA- en torno a la Evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y su incidencia en la práctica educativa. Es principalmente, en el apartado de las debilidades del proceso en donde se hacen acotaciones importantes.

En relación a la eficiencia, los miembros y ex-miembros de la Comisión opinan lo siguiente:

1. La Comisión es electa periódicamente.
2. Posee un carácter mixto: integrada por profesores y alumnos.
3. Es eficiente en lo que se refiere al trabajo secretarial de la comisión.
4. Cuenta con un espacio específico para que la comisión revise los expedientes de méritos y se archiven las boletas de evaluación.
5. Se tiene credibilidad, y su función se lleva a cabo con el apoyo de la normativa jurídica establecida para el efecto.
6. El proceso se lleva a cabo con eficiencia rapidez, deseo de trabajo, compromiso adquirido y coordinación entre los miembros de la Comisión.
7. El trabajo de la Comisión se realiza en forma organizada y planificada.
8. Se tiene la cooperación y asesoría del -DEPPA-, así como la colaboración de las coordinaciones y catedráticos y catedráticas.
9. En general, se está al día con todas las obligaciones de la Comisión, a excepción de causas de fuerza mayor, como lo ocurrido en el año 2010.
10. No existe ni ha existido en la Facultad, ningún procedimiento de despido justificado al obtener dos resultados insatisfactorios en la evaluación docente en un trienio.

De los aspectos más relevantes expuestos por los miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente; se encuentran que sus integrantes son electos periódicamente, el carácter mixto, debido a que su composición contempla profesores y estudiantes; cuentan con un efectivo trabajo secretarial, y con un espacio físico independiente.

Los docentes

En relación a la labor docente el 100% de los docentes encuestados consideran que:

1. Conoce, interpreta e induce al análisis de la realidad nacional en relación con los contenidos del curso que imparte.
2. Planifica su clase y agota el desarrollo de sus clases en relación al contenido de los exámenes.
3. Utiliza recursos didácticos variados para impartir sus clases.

4. Redacta con claridad las preguntas de los exámenes.
5. Transmite entusiasmo por la profesión a sus estudiantes.
6. Motiva a sus estudiantes a participar en clase.
7. Ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.
8. Asiste puntualmente a sus clases.
9. Se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos relacionados con los contenidos en la asignatura que imparte.
10. Tiene dominio y conocimiento de la materia que imparte.

El 91% de los docentes encuestados responde que el docente, es imparcial con los estudiantes, en comparación con el 9% que responde que a veces. El 92%. Es de la opinión que el instrumento aplicado, es eficiente y objetivo, este aspecto no obstante la necesidad de ser tomado en cuenta, lamentablemente no se precia de ser lo suficientemente objetivo debido a que es la opinión del desempeño del propio docente.

No obstante cuantitativamente el porcentaje del 9% que manifiesta haber tenido problemas con la evaluación pareciera ser mínimo; cualitativamente es relevante, debido a su relación de causalidad con la eficiencia del proceso y fundamentalmente su incidencia en cuanto al objetivo principal de la evaluación docente que debe ser la excelencia académica.

También cabe resaltar la omisión del 10% de los profesores al no responder a la pregunta ¿si conocen la normativa relacionada con la evaluación del personal académico? ya que ésta regula su aplicación, objetivos y sanciones en caso de incumplimiento.

Y por último el ya mencionado contraste en cuanto a la opinión del docente que la evaluación debería de ser aplicada antes de evaluar a los estudiantes en las asignaturas correspondientes, para no ser objeto de represalias por resultados negativos.

Los estudiantes

En el caso de los estudiantes un 65% responde que la evaluación que se realiza a los docentes, si tiene efectos positivos, principalmente porque ésta mejora la calidad educativa 35% restante contestó que no tiene ningún efecto positivo y que solo es un

requisito. En cuanto a la objetividad con que se llena la boleta de evaluación el 59% indica que si refleja en pensamiento del estudiante fundamentalmente por que el instrumento es anónimo, en contra de un 37% que piensa lo contrario y el 4% que no emitió opinión.

Dentro de los comentarios de mayor relevancia de los estudiantes,; un gran porcentaje 70.6 de los estudiantes encuestados prefirieron no emitir opinión; el 11.8 respondió sin ninguna relación con la pregunta y en porcentajes menores indican que no se les informa del resultado de la evaluación de los docentes; no existe seguimiento en el caso de profesores con problemas en el desempeño de su tarea, no se les proporciona suficientes boletas en cada aula, recomiendan la revisión y la actualización de las preguntas así como la supervisión de los docentes directamente en sus clases y la implementación de la evaluación electrónica.

En cuanto a la pregunta de que si se ha tenido algún problema con evaluar al docente el 83% indica que no, el 11% que sí y 6% que no contesta.

Fundamentación teórica

1. La Red Iberoamericana de Investigadores sobre la Evaluación de la Docencia, afirma que la docencia es uno de los componentes centrales del proceso educativo y que es conveniente la evaluación de su práctica, a condición de que el enfoque de dicho proceso sea formativo y de perfeccionamiento permanente. La evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje y proporciona elementos para entender las complejas relaciones sociales que se establecen en las diversas situaciones de formación. El objetivo fundamental de la evaluación del desempeño docente lo constituye, hacer de la evaluación docente un instrumento, para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como contribuir con algunos elementos a la comunidad interesada en este tema, en la búsqueda de ampliar su conocimiento y de mejores condiciones para propiciar su desarrollo y el impacto que puede tener en los individuos, las instituciones y la sociedad en general. El monitoreo de cada una de las fases del programa de evaluación (diseño, implementación y revisión) es considerado fundamental para el perfeccionamiento permanente del programa, así como el mantener una actitud especialmente sensible en la identificación y atención de las diferencias y disensos. -RIIED- (2008)
2. La eficiencia de la evaluación y del profesorado, en síntesis, la eficiencia del profesorado universitario se constituye en el horizonte y fin último de la

evaluación, selección y promoción de profesores, como única garantía de la excelencia académica. De la Orden (1,990)

Análisis

Este apartado se realiza debido la necesidad de explorar e investigar también los aspectos positivos del proceso de evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC. En ese sentido la opinión de los estudiantes muy divididas en cuanto a la objetividad y eficiencia del instrumento de evaluación al docente y en lo que se refiere a la incidencia del proceso de evaluación en la práctica educativa. Un buen porcentaje (35%) señala que la misma tiene muy pocos efectos positivos; pero es preciso aclarar que es muy limitada la participación del estudiante dentro de este proceso de evaluación, pues sus opiniones fundamentalmente están encaminadas en lo relativo al instrumento, su contenido y al procedimiento que se lleva a cabo para su aplicación, pues desconocen casi la totalidad del proceso. En el caso del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, como se evidencia en el apartado siguiente son escasos los resultados positivos de la evaluación en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por su parte los docentes, en lo referente a la autoevaluación, en general se asignan el 100% en su desempeño, a excepción de la imparcialidad (9%) responden que a veces. Como ya se ha anotado la evaluación del desempeño docente en la Facultad, tiene falencias que generan e inciden negativamente en la práctica educativa; pues la misma no es congruente con los fines y objetivos que nos señala la Constitución Política de la República⁴. Y menos una evaluación que cumpla con los estándares de calidad y eficiencia señalados por los estudiosos de esta materia; pues es evidente que no existe el monitoreo en todas las fases de la evaluación fundamentalmente en el diseño implementación y revisión y tomando en cuenta principalmente las orientaciones del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, de tal manera que, habrá eficiencia cuando se vea la evaluación docente como una garantía de la excelencia de la calidad académica, tal y como lo señala De la Orden (1,990)

4.3.3 Debilidades del proceso

De la opinión del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal académico –DEPPA-

⁴ “Artículo 82...La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales...”

1. Cada unidad cuenta con una Comisión para llevar a cabo los procesos de evaluación docente en forma bipartita (profesores y estudiantes), las cuales casi siempre están incompletas, pues regularmente faltan los estudiantes o los docentes abandonan la comisión y por parte de las autoridades, no se preocupan por realizar las convocatorias para sustituir a los miembros faltantes, llegándose al grado de terminar su período con un solo miembro docente, situación que se ha dado en varias ocasiones en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; a estas comisiones se les proporciona la capacitación necesaria para su buen desempeño. En algunas unidades se cuenta con apoyo secretarial, espacio físico y técnico y en otras se les elimina parte de la carga académica.
2. Posterior a la recepción de la documentación de la evaluación por parte de los analistas, se procede a revisarla, lo que permite también establecer si se han aplicado los instrumentos correspondientes, luego se verifica si se cuenta con todas las instancias evaluadoras (faltando algunas boletas de la autoevaluación, o la del jefe inmediato superior o ambas y muy raramente falta la evaluación de los estudiantes); la problemática se torna compleja al faltar completamente el sobre del profesor. Y una buena parte de los docentes no son evaluados.
3. La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales en la evaluación docente del 2,010, al revisarla se estableció que de 167 profesores titulares, solo 89 docentes tienen los sobres completos con todas las boletas y documentación; a 38 docentes les hace falta completar la evaluación y 40 docentes no fueron evaluados, a este grupo hay que descontar a aquellos docentes que cuentan con licencia por asuntos personales, por lo que debido a esa situación no se hacen sujetos de evaluación, esto por laborar en organismos del gobierno por lo que se ha tenido que solicitar los documentos que amparen dichas licencias, pues no se informa sobre el movimiento del personal a menos que se requiera por escrito.
4. En relación a los despidos justificados por resultados insatisfactorios corresponde a las unidades académicas proceder, por lo que esto no es registrado en este Departamento, sin embargo de las unidades académicas a cargo del analista, entrevistado, dos de ellas, presentan docentes con resultados insatisfactorios; desde que se aplicaron las primeras evaluaciones a principios del año 1991. Actualmente existen muchos docentes que han presentado dos o más resultados insatisfactorios, incluso docentes que tienen hasta cinco en forma consecutiva, sin que hasta la fecha, las autoridades hayan iniciado algún proceso de despido. Algunas unidades académicas, han informado que si se ha cumplido con los procesos administrativos para despedir al docente.

5. La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales es la que presenta la problemática más aguda, existen docentes con resultados insatisfactorios consecutivos, o dos en un trienio, que podrían generar un despido justificado, sin embargo los despidos justificados en la Universidad han sido muy pocos, por lo que si se desea mejorar la calidad de la docencia, los procesos de depuración del personal académico se podría decir que no existen". (Entrevista realizada al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico -DEPPA-, 27 enero de 2011)

Los miembros y ex-miembros de la Comisión, al referirse a las debilidades del proceso de evaluación docente se pronunciaron en los siguientes términos:

1. Falta de colaboración en los docentes, debido a que no presentan sus méritos académicos o no lo hacen en el tiempo establecido y algunos que no realizan su autoevaluación.
2. Se denota desinterés, por parte de los docentes, sobre el proceso evaluativo, fundamentalmente por desconocimiento del proceso y sus objetivos o consecuencias; sin embargo, cuando se toma conciencia que éste es fundamental para promover de categoría y mejorar sustancialmente en lo que respecta al salario, entonces si cobra importancia para los mismos.
3. La evaluación se ha limitado a legitimar las promociones en la carrera docente.
4. Poco se ha avanzado en mejorar la enseñanza en sí misma.
5. Dificultad para evaluar a investigadores titulares.
6. Falta de Colaboración de las autoridades, al no proporcionar la información necesaria para la evaluación de los docentes con licencia o que no asisten por otras razones. Se carece de algunas facilidades para que el funcionamiento de la Comisión sea óptimo; como la falta de insumos, entre los que se pueden mencionar mensajería, coordinación con la Junta Directiva en cuanto a los puntos resolutivos; así como la deficiencia de la información de tesorería; retardo en la convocatoria para elegir a los miembros, principalmente a los representantes estudiantiles.
7. En lo relativo a la integración de la Comisión, los estudiantes no tienen una participación activa y responsable, ya que se ausentan sin dar razón alguna. El trabajo de la Comisión se realiza porque el profesor desea colaborar, pero no todos los miembros realizan efectivamente su labor; lo que produce la necesidad de destinar tiempo extra para conocer y calificar los expedientes de los docentes, con los integrantes de la comisión que sí cumplen.

8. Inexistencia de requisitos con un mayor grado de exigencia para integrar la Comisión. Los profesores y alumnos que la conforman, deberían de ser seleccionados entre estudiantes con rendimientos cuantificables que tengan las mejores notas en el caso de los profesores los mejor evaluados.
9. El escaso tiempo con que se cuenta para las reuniones de carácter grupal para analizar el trabajo que surge.
10. El final del proceso es más lento y la incorporación a la categoría siguiente y consecuentemente se retrasa el pago que corresponde a la misma.
11. Carencia de una adecuada cultura de evaluación en el medio.
12. Cuando se ha presentado los casos con resultados insatisfactorios, que señalan la normativa que constituyen causa de proceso de despido, pero ello no se ha ejecutado y tampoco se ha implementado un programa institucional de capacitación para fortalecer el desempeño de estos docentes.

Los docentes opinan:

1. En el caso de los docentes encuestados 91% refiere no haber tenido ningún problema al ser evaluado y el 9% refirió si haberlos tenido, sin detallar los mismos. No obstante ese 9% que respondió que sí, éste redundaba en perjuicio del proceso de evaluación del desempeño del docente.
2. El 90% de los docentes encuestados expresaron que conocen los reglamentos y normativos de la Evaluación y Promoción del Personal Académico y más del 50% refirió conocer las atribuciones y funciones de la Comisión de Evaluación Docente. De tal manera, que en relación a la pregunta relativa al conocimiento de las normas referidas a la evaluación un 10% no respondió la pregunta. En este caso, podría suponerse que ignoran el contenido y objeto de los normativos relativos a la evaluación docente
3. El 49% de los docentes encuestados sostiene que la evaluación, debe aplicarse antes de los exámenes, para no ser objeto de venganza por parte de los estudiantes, producto de bajos punteos obtenidos.

Los estudiantes opinan

1. El 59%, es de la opinión que la evaluación debe ser aplicada después de haber publicados los resultados, en comparación el 37% que contestó negativamente, en virtud, que muchas veces, el docente al informarse que los

estudiantes lo evaluaron con baja puntuación, califica los exámenes de los estudiantes reprobándolos.

2. Entre los problemas que expresan los estudiantes están: que se les presiona con el tiempo para responder el instrumento, y falta de boletas de evaluación al docente al distribuirlas en las aulas.
3. En cuanto a la aplicación del instrumento un 36% de los estudiantes manifestó que el instrumento, fue aplicado por personal docente; un 26% de los estudiantes opina que el instrumento, fue aplicado por el docente que era objeto de la evaluación, el resto indicó que el 27% lo hizo el personal administrativo, estudiantes y miembros de la Comisión.
4. Un 68% opina que la boleta de evaluación docente no es contestada con objetividad, ni refleja el pensamiento del estudiante. De manera que en general consideran que el instrumento de evaluación, no es tomado seriamente por el estudiante y que éste evalúa de manera subjetiva.

Fundamentación teórica

Entre los inconvenientes de la evaluación independiente de las funciones se puede:

1. Propiciar una separación real entre la docencia y la investigación.
2. Generar una competencia poco sana entre las actividades académicas y reflejarse en la propia formación de los profesionales.
3. Duplicar los esfuerzos y se impide una visión conjunta de las actividades de cada profesor o departamento.
4. Pensar erróneamente que para la institución una función es más importante que otra.
5. Obstaculizar una visión global de carácter cualitativo de las trayectorias académicas. Tejada Fernández (2006).

Una de las dificultades más importantes en un proceso, de evaluación es la carencia de una efectiva cultura de evaluación. Aun los procesos de evaluación individual, asociados con la carrera académica llegan a ser, salvo excepciones, traumáticos en muchas de las instituciones. Centro Interuniversitario de Desarrollo –CINDA- (1994)

Análisis

En el caso de las comisiones, éstas casi siempre están incompletas, pues regularmente faltan los estudiantes o los docentes abandonan la comisión y por

parte de las autoridades, no se preocupan por realizar las convocatorias para sustituir a los miembros faltantes, llegándose al grado de concluir su período con un solo miembro docente. Por otra parte sucede que frecuentemente los sobres de los docentes evaluados llegan incompletos al DEPPA y una buena parte de los docentes no son evaluados.

En contraste con lo vertido anteriormente, la problemática que afronta la Comisión es bastante compleja; debido a la falta de colaboración y desinterés por parte de los docentes, dificultad para evaluar a los investigadores, así como poca colaboración del órgano de dirección en cuanto a proporcionar insumos necesarios, como servicio de mensajería e información sobre los profesores con licencia u otras causas como enfermedad.

Un 9% de los profesores manifiesta haber tenido problemas con la evaluación sin especificarlos y el 10% de los docentes encuestados, no manifestaron su opinión en lo que respecta al conocimiento de los reglamentos y normativos de la evaluación y promoción del personal académico. Por otra parte y en similares condiciones expresadas por el estudiante, el docente opina que la evaluación, debe aplicarse antes de los exámenes, (49%) para no ser objeto de venganza, por los estudiantes, producto de bajos punteos obtenidos; en este sentido lo importante en el proceso de evaluación docente, es que éste se practique con criterios pedagógicos, eficientes y objetivos.

De la opinión de los estudiantes también se colige, que las personas que aplican el instrumento no instruyen totalmente, ya que debiera informárseles que el número de boletas en cada salón de clases, es determinado por la Comisión de Evaluación Docente ya que en aulas como las de la Facultad de Ciencias Jurídicas, con más de cien estudiantes por salón, siempre se quedan estudiantes sin evaluar al docente, debido a que el objetivo es recabar una muestra significativa de la opinión del estudiante. En lo referente al tiempo que se les confiere a los estudiantes para la aplicación del instrumento, varía ya que algunas veces los estudiantes no le prestan la atención necesaria o no están conscientes del objetivo de la evaluación y muchas veces se distraen platicando, haciendo alguna tarea de algún curso, pero esto depende de la persona que aplica el instrumento. No obstante, también es necesario determinar un máximo de tiempo, debido a que en las instrucciones no se establece.

Manifestaron en un 26%, que el instrumento fue aplicado por el docente que era objeto de la evaluación, el resto indicó que el 27% lo hizo el personal administrativo, estudiantes y miembros de la comisión. Situación que es incorrecta pues la información recabada podría sesgarse por la presencia del evaluado. En el área básica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, son

los profesores, quienes aplican el cuestionario, claro está que no corresponda a su propia evaluación, para evitar sesgos en la información obtenida. Por lo tanto el instrumento de evaluación docente que se aplica a estudiantes, debiera de hacerlo; en primer lugar los miembros de la Comisión debidamente capacitados para ello, y si no fuera posible por el número de profesores a evaluar solicitar, apoyo al -DEPPA- y en última instancia recurrir a los profesores siempre y cuando no corresponda a la propia evaluación.

Asimismo los estudiantes opinan en gran parte que la evaluación al docente debe realizarse después de pasadas las pruebas de la asignatura, para que el docente subvaluado no cobre venganza al calificar los exámenes. En cuanto a la bibliografía consultada, no se menciona realmente el momento en que la evaluación debe aplicarse, sin embargo, lo más importante es que evaluación de la docencia se lleve a cabo con criterios pedagógicos, objetivos y eficientes, tanto por parte del profesor como del alumno, tomando en cuenta que la finalidad principal de la evaluación docente, consiste en mejorar la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje.

A manera de síntesis, son realmente tres los aspectos que inciden en la problemática de la evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; primero: la injerencia de los intereses políticos de las autoridades de turno, segundo: la carencia de una cultura de evaluación, que se manifiesta en el desinterés de algunos docentes por ser sujetos de evaluación llegándose en algunos casos a no autoevaluarse o no presentar los méritos académicos, y tercero: la falta de difusión de las virtudes y objetivos de la Evaluación docente.

4.4 LA EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DOCENTE

Según datos proporcionados por el -DEPPA-:

1. Durante el período de 1991 a 2008, de un total de 167 docentes titulares, el promedio de docentes con evaluaciones insatisfactorias es de 5, siendo los años de 2004 y 2006 en los que más evaluaciones insatisfactorias, que se reportan docentes, con 22 y 20 resultados negativos respectivamente. En ese período el promedio de docentes sin evaluación fue de 6.7 docentes, siendo los años 2005 al 2008 el período con más docentes sin evaluación (no menos de 17 docentes).
2. Además, se informa, que del total de evaluaciones insatisfactorias durante el período de 1991 a 2008, un 81% de los docentes poseen de 1 a 2 evaluaciones insatisfactorias durante este periodo; un 13% tienen de 3 a 4,

y el 6% restante de los docentes poseen 5 o más resultados insatisfactorios durante estos 18 años.

3. Del total de ocasiones en que los docentes no fueron evaluados, un 70% de docentes no fue evaluado de 1 a 2 veces durante este periodo; un 22% se quedó sin evaluación de 3 a 4 ocasiones, solamente un 2% no fue evaluado de 5 a 6 veces, el 6 % restante se quedó sin evaluación más de 6 veces en 18 años.

Análisis de la evaluación y promoción docente

La información antes relacionada, en cuanto a las deficiencias de la Comisión y el alto índice de profesores con resultados insatisfactorios, denota la ingente necesidad, que se tiene dentro de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de fomentar una cultura de evaluación docente, de revisar y rediseñar sus estrategias en lo concerniente al proceso de evaluación interno, y la implementación de una acción continua y formativa sobre las virtudes de la evaluación al docente, privilegiando, motivando e incentivando su desempeño; fortaleciendo el apoyo a la Comisión de Evaluación, proporcionándole la información necesaria, promoviendo la integración de la misma con profesores y estudiantes capaces, honestos y con vocación de servicio, convocando en el tiempo oportuno para su integración. Este esfuerzo ha de ser de carácter permanente, y firmemente concentrado en la búsqueda de la excelencia académica; propugnando a través del señor Decano y el representante de los docentes ante el Consejo Superior Universitario, la reforma a las normas con carácter sancionatorio y mucho menos con doble sanción, ya que a la vez que no se promueve a la categoría superior con un mejor salario, con dos evaluaciones con resultados insatisfactorios, al profesor se le puede iniciar proceso de despido. Toda vez que el objetivo primordial de la evaluación al docente es motivacional y no de carácter coercitivo.

Obviamente el objetivo fundamental del proceso de evaluación y promoción docente lo constituye la excelencia académica, sin embargo al contrastar esta premisa, con el elevado índice de profesores con resultados negativos, hace indispensable e impostergable la revisión del proceso de evaluación docente, en todas las etapas que correspondan a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; autoridades, comisión, profesores y estudiantes, y se ejecuten las decisiones necesarias para lograr verdaderamente su eficiencia. Principalmente la implementación de un programa permanente del formación académica.

4.5 LA EVALUACIÓN DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA

En este aspecto de la investigación fundamentalmente se toma en cuenta la opinión de los estudiantes debido a que son ellos los que tiene contacto directo con los docentes, el –DEPPA- no hace alusión a la incidencia de los resultados negativos y su repercusión en la práctica educativa y en el caso de los docentes de alguna manera su opinión es subjetiva, ya que ellos se autocalifican en cuanto a su desempeño docente. En tal sentido es oportuno mencionar que además de los estudiantes tomamos en cuenta información bibliográfica de los especialistas en la temática.

Los estudiantes

1. De los 600 estudiantes encuestados, el 85% opinan positivamente en lo relativo a que el docente posee capacidades y actitudes para el buen desempeño de su trabajo; conoce, interpreta e induce el análisis de la realidad nacional en relación a los contenidos del curso; relaciona los contenidos de otras disciplinas con el del curso que imparte (71%).
2. También califican positivamente al docente en estos aspectos: dominio y conocimiento de la materia que imparte el docente, el 33% lo pondera con 10 puntos, en una escala de uno a diez, el 25% con 9; y el 20% con 8; respecto al interés que muestra el docente en cuanto a que los contenidos del programa de estudios sean lo suficientemente claros para los estudiantes, las puntuaciones más asignadas son de 8 con 23%, 9 con 20% y de 10, con el 15%. De manera tal que los estudiantes califican al profesor en rango de 8 a 10, con un porcentaje de 58% en relación a la claridad con que el docente expone los contenidos de su asignatura.
3. Se califica positivamente al docente en cuanto a los siguientes cuestionamientos: planifica su clase y agota el programa de estudios de su asignatura en relación al contenido de los exámenes (67%); redacta con claridad las preguntas de los exámenes (60%); ejerce su autoridad cuando se transgreden las normas disciplinarias (66%); asiste puntualmente a sus clases respondió que sí (63%); en cuanto a la pregunta si se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos relacionados con los contenidos de la asignatura que imparte, responden que sí (58%). Únicamente el 51% de los estudiantes encuestados opinan que el docente transmite entusiasmo por la profesión y motiva a los estudiantes para que participen en clase; asimismo opinan que el docente no motiva al estudiante, (49%); en cuanto al trato imparcial con los estudiantes sólo el 43% responde, por último indican que el docente no utiliza recursos didácticos variados (67%).

Análisis

Los estudiantes opinan en forma positiva, en cuanto a que el docente posee capacidades y actitudes para el buen desempeño de su trabajo; conoce, interpreta e induce el análisis de la realidad nacional en relación a los contenidos del curso relaciona los contenidos de otras disciplinas del curso que imparte. Califican negativamente al docente en cuanto a los siguientes planteamientos: planifica su clase y agota el programa de estudios de su asignatura en relación al contenido de los exámenes; muchas veces no se redacta con claridad las preguntas de los exámenes; no siempre, ejerce su autoridad cuando se transgreden las normas disciplinarias; una cantidad significativa de profesores no asiste puntualmente a clases, principalmente en los semestres superiores; también es alto el porcentaje en cuanto a que no se preocupa por que los estudiantes aprendan ni exponen ejemplos relacionados con los contenidos de la asignatura que imparte, que no utiliza recursos didácticos variados; sólo la mitad de los estudiantes encuestados opinan que el docente transmite entusiasmo por la profesión y motiva a los estudiantes para que participen en clase; asimismo opinan que el docente no motiva al estudiante, en igual proporción los estudiantes consideran que el profesor es imparcial en el trato con los estudiantes.

De ahí la importancia que la opinión de los estudiantes tiene en relación el desempeño del profesor en el aula universitaria debido que principalmente son ellos quienes se constituyen en el sujeto principal de la enseñanza superior; ya que son precisamente los que a diario están en contacto directo con el docente evaluando de alguna manera su actividad por lo que son y así debe ser, que mejore la calidad de la enseñanza.

En torno a la correlación de capacitación del docente, con la práctica educativa ésta última, debe estar en proporción al grado de cantidad y calidad de los conocimientos adquiridos por el profesor, situación que muchas veces no se observa en nuestra unidad académica, y que en algunos casos lo que transmiten, son antivalores y una imagen de dominación de poder absoluto.

La capacitación docente no se imparte de forma sistemática, no es del interés de todos los catedráticos. Y en algunos casos se puede comprobar que profesores con postgrados en maestría y doctorado, no aplican esos conocimientos adquiridos, por variadas razones, entre las que se puede mencionar; egoísmo, desconocimiento de estrategias didácticas y pedagógicas y en otros casos porque aparte de la docencia desempeñan cargos en instancias del sistema jurídico del país, empresas privadas o en su bufete.

Las cinco respuestas, mayormente expresadas por los estudiantes encuestados referidas a las características del profesor modelo, son: conocimiento de la materia; dinámico, didáctico, que aplica diferentes técnicas y métodos; inspiración, entusiasmo; puntualidad y lenguaje claro. Además con menores porcentajes mencionan otros elementos que son muy importantes en la conformación los caracteres y valores que debe poseer un profesor, en su orden; comprensión, paciencia, tolerancia, que ejemplifique, amable, responsable, respetuoso, justo, objetivo, disciplinado, eficiente, íntegro, buena presentación, voluntad, interés, que no improvise y que posea espiritualidad.

En lo que respecta a características que no debe tener un profesor modelo las cinco respuestas que más sobresalen por los estudiantes encuestados son: impuntualidad; parcialidad; malhumorado; irresponsable y prepotente; también expresan otras como irresponsable, incapaz, inaccesible, abusivo, irrespetuoso, inmoral, pasivo, monótono, desganado, mal vocabulario, egoísta, desorganizado, impartir clases textuales, mala presentación, acosador, mediocre, negativo, hablar con rodeos o de temas personales.

Si nos retrotraemos en el tiempo, la situación de la Facultad de Ciencias Jurídicas no ha cambiado sustancialmente, pues si comparamos la visión sustentada del perfil del docente de ese tiempo (1997), coincide en buena manera con el que configuran muchos estudiantes, por lo que es pertinente citar un fragmento de la Revista Ensayo del Curso de la Especialidad de la Maestría en Docencia Universitaria del segundo semestre de 1,997, que dice: “No hay que olvidar que el maestro también es corresponsable y protagonista de la formación del estudiante; que en su mayoría es deficiente debido que en muchos de los casos tiene confusión y desconocimiento de los objetivos educacionales que pretenden, no domina suficientemente la materia, presenta desinterés por la docencia, desconoce las técnicas de enseñanza, no planifica ni distribuye su tiempo disponible, ignora los intereses de los estudiantes, y no propicia la comunicación con los estudiantes. No basta con tener el título de Abogado y Notario para ser un buen maestro; es imprescindible contar, con alguna formación pedagógica que le permita cumplir su función docente en forma satisfactoria. El nuevo educador para coadyuvar en el fortalecimiento del proceso educativo ha de contar con: conocimiento profundo de la realidad jurídica del país, seria vocación docente y capacidad de adaptación a la dinámica actividad socio-jurídica de la nación” López Mayorga (1997)

Fundamentación teórica

1. El desarrollo pleno del hombre, objetivo esencial de la educación, no es posible en una enseñanza que privilegia la estimulación de las capacidades

intelectuales al margen y en detrimento de la educación de sentimientos y valores, que concibe la teoría desvinculada de la práctica, que otorga al profesor un papel hegemónico y absoluto en la dirección del proceso de enseñanza y al estudiante la condición de objeto y receptor pasivo en el proceso de aprendizaje. Asimismo; el profesor debe propiciar las condiciones y crear las situaciones de aprendizaje en las que el estudiante se apropia de los conocimientos y forma las habilidades y motivos que le permiten una actuación responsable y creadora. Esta concepción de enseñanza reconoce al profesor como un orientador del estudiante en el proceso de aprendizaje; no se trata del profesor autoritario de la pedagogía tradicional que impone al estudiante qué y cómo aprender; tampoco es el caso del profesor no directivo que espera pacientemente a que el estudiante sienta la necesidad de aprender de manera espontánea para facilitar su expresión; todo ello basado en la aceptación el respeto mutuo y la comprensión. González Maura (2,000).

2. También es importante reflexionar en el siguiente análisis en torno a los cambios y aplicación del conocimiento en la Educación Universitaria. Los cambios profundos en el progreso, la producción, la difusión y la aplicación de los conocimientos -de los que la educación superior es parte integrante- también exigen renovación y reforma. El ritmo sin precedentes de expansión de las actividades científicas exige poner al día los planes y los programas educativos, más flexibilidad a las estructuras organizativas y una mayor comprensión de los aspectos económicos y éticos de las actividades científicas. El progreso de las ciencias educativas y un mejor conocimiento de los procesos de aprendizaje también conducen al cambio y a la innovación en la educación superior. En este proceso de evaluación y de apreciación de la calidad deberá iniciarse y contar con la participación activa del personal de enseñanza e investigación, habida cuenta del papel esencial que desempeña en las distintas actividades de los centros de educación superior. Deberá organizarse la participación de los demás actores, y en particular de los alumnos en los asuntos relacionados con la evaluación de la enseñanza, teniéndose debidamente en cuenta el papel que desempeñan los interesados en este proceso. UNESCO (1,995)
3. En lo relativo al proceso de evaluación de la calidad de la enseñanza, en la educación superior, en lo que se refiere al eje docencia, el Plan Estratégico 2022, contempla: “Todas las unidades académicas deberán promover la creación de modalidades de docencia en las cuales, el proceso de enseñanza aprendizaje se lleve a cabo en un ambiente real y propio de un proceso productivo y que además, dada su optimización y eficiencia, dicha docencia sea capaz de generar recursos adicionales al funcionamiento de la Universidad”. Plan Estratégico 2022 de la Universidad de San Carlos de Guatemala (2003)

CONCLUSIONES

El objetivo fundamental de la evaluación del desempeño docente es, hacer de la evaluación docente un instrumento, para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como incentivar al docente para promover su desarrollo académico especialmente en su capacitación en la búsqueda de ampliar su conocimiento y de mejores condiciones para propiciar su desarrollo y el impacto que puede tener en la calidad educativa de la enseñanza en la Universidad.

La problemática de la evaluación no sólo debe analizarse desde el punto de vista jurídico; sino tomando en cuenta el contexto institucional, profesional y social, desde el escenario de la institución en nuestro caso la Universidad: su visión, y objetivos, en lo relativo al profesional, a graduar profesionales con un perfil de egreso acorde al buen desempeño de su carrera: de Abogado y Notario y por último pero no menos importante, que tenga conocimiento de la realidad nacional, de conformidad con el mandato constitucional: que regula lo relativo a la Universidad de San Carlos de Guatemala, en donde se establece que la Universidad debe contribuir al estudio y solución de los problemas nacionales.⁵

1. La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales con un total de 167 profesores titulares. Durante, el periodo de 1991 a 2008 según el DEPPA el promedio de docentes sin evaluación fue de 6.7, siendo los años 2005 al 2008 el período en que tiene más docentes sin evaluación. Además, del total de evaluaciones insatisfactorias reportadas, un 6% de docentes posee 5 o más resultados insatisfactorios durante estos 18 años; lo que sumado a la opinión de los estudiantes implica: un perfil del docente con deficiente preparación, pedagógica, desconocimiento de objetivos de las asignaturas, y de técnicas de enseñanza, falta de planificación, ignora los intereses de los estudiantes y no propicia la comunicación, ni transmite entusiasmo por la labor docente.
2. Como principales causas que llevan a los docentes a obtener evaluaciones insatisfactorias se encontró: la falta de información y/o desinterés de los docentes sobre el proceso de evaluación, lo cual tiene como consecuencia el incumplimiento en la entrega de méritos académicos y la falta de autoevaluación docente, que aumenta la posibilidad de obtener resultados insatisfactorios; a lo anterior se suma la falta de información sobre docentes que por distintas causas no deben ser evaluados y la falta de programas

⁵ Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala

establecidos de capacitación docente que permita a los profesores mejorar resultados negativos obtenidos en años anteriores.

3. En lo relativo al análisis de resultados los aspectos de mayor relevancia encontrados son: los altos índices de profesores titulares con resultados insatisfactorios, el deficiente perfil del profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que describen los estudiantes, así como la opinión de que para los mismos, la evaluación docente no tiene ningún efecto positivo en el desempeño de su tarea, ya que no se informa del resultado a los estudiantes, no existe seguimiento en el caso de existir profesores con problemas de desempeño, así como la conveniencia de realizar la supervisión a los docentes en sus respectivas cátedras y acorde a los avances tecnológicos debería de implementarse la evaluación electrónica.
4. Se encontró que los problemas que más trascienden en el proceso de evaluación docente están: la falta de colaboración de los docentes para presentar sus méritos académicos, desinterés por parte de los docentes sobre el proceso evaluativo, poca información al docente sobre qué es la evaluación, falta de una adecuada cultura de evaluación en el medio, ignorancia de los efectos que tiene sobre los profesores que no presentan resultados satisfactorios; dichos problemas han llevado a limitar al proceso de evaluación a legitimar los ascensos en la carrera docente y poco se ha avanzado en mejorar la enseñanza en sí misma.
5. El procedimiento de evaluación docente seguido por la Comisión encargada se resume en planificar las fechas de la evaluación, aplicar los instrumentos de evaluación a estudiantes y jefes de departamento, aplicar la autoevaluación a cada docente, revisar y calificar los méritos académicos. Posteriormente los datos son revisados por el -DEPPA- y por último se notifica el resultado a los docentes a través de la Junta Directiva.
6. Según se deduce de las respuestas de miembros y ex-miembros de la Comisión no existe ningún proceso de despido por haber obtenido dos resultados insatisfactorios en un trienio, como lo establece la norma contenida en el artículo 75.10 del Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico. En tal sentido este precepto jurídico, constituye derecho vigente pero no positivo.
7. En general, el proceso de evaluación docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC es inoperante, no obstante que la Comisión de Evaluación Docente, cumple parcialmente con los requerimientos

necesarios para su realización pero el porcentaje de resultados insatisfactorios y profesores que no son evaluados, es muy alto. Sin embargo existen algunas posibilidades aisladas de capacitación; aunque las mismas no se divulgan o promueven y no existe un programa institucionalizado de capacitación de los docentes.

RECOMENDACIONES

Se hacen las siguientes recomendaciones a la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a la Comisión de Evaluación Docente en lo que le corresponda:

1. Es necesario revisar exhaustivamente el proceso y los instrumentos de evaluación, divulgar el proceso a estudiantes, docentes y personal administrativo, para empoderarlos de la importancia del mismo y su incidencia y la práctica educativa; así como agilizar el proceso de evaluación, principalmente las últimas etapas de ejecución de la evaluación para que se obtengan resultados tangibles del mismo.
2. Impulsar un programa institucional y continuo de capacitación para sus docentes de corto, mediano y largo plazo; de corto plazo talleres de formación pedagógica y didáctica así como de las materias que se imparten; a mediano plazo, diplomados y cursos por los menos de un año de formación profesional; y por último subsidiar y becar a sus profesores en maestrías y doctorados dentro y fuera del país, fundamentalmente en docencia universitaria.
3. Despolitizar las elecciones para la integración de las Comisiones de Evaluación Docente; promoviendo y divulgando la necesidad de que personas probas, académicas y con vocación de servicio, sean electas para integrar la mencionada comisión.
4. Propiciar el incremento de producciones, investigaciones, material didáctico y libros de texto, propias de los docentes, producto de su experiencia profesional que podrían servir como doctrina nacional y sobre todo como parte de la formación psicosocial que reviste al profesional de las Ciencias Jurídicas y Sociales.
5. Promover el interés del profesor en el proceso de evaluación al informarle de los beneficios que se producen, tanto para al estudiante vinculado al proceso educativo como para el mismo docente; la evaluación del estudiante hacia el profesor debe ser objeto de una planificación adecuada de manera que no se convierta en instrumento de venganza en contra del docente;
6. Los miembros de la Comisión de Evaluación Docente deben de ser seleccionados y electos dentro del conglomerado educativo entre las personas que cumplan con el perfil adecuado para integrarla: personas con ética,

valores humanos, vocación de servicio; análisis de la regulación de la materia y ajenas a posibles influencias de carácter político.

7. Fortalecer la coordinación pedagógica que apoye a los docentes a mejorar su calidad educativa, así como a los docentes jóvenes que se inician en la carrera docente. Esta coordinación pedagógica debe organizar cursos, principalmente de actualización pedagógica y evaluación.
8. Procurar por que los Directores de Área y Jefes de Departamento, tengan el perfil para el cargo que ocupan y que realmente cumplan con su labor ejerciendo el control eficaz y objetivo sobre el proceso enseñanza - aprendizaje de los profesores a su cargo.
9. La definición de los criterios de contratación del personal, incluyendo los concursos de oposición, debiendo cumplir con los indicadores de excelencia que se utilizarán en la selección.
10. Promover ante el Consejo Superior Universitario una iniciativa de derogación de la norma que establece que al obtener dos resultados insatisfactorios producto de la evaluación docente es causal de despido, ya que la misma vulnera el principio de Non bis ídem (doble sanción) debido a que tampoco se promueve a la categoría inmediata superior y transgrede el objetivo principal (espíritu) de la norma en el sentido de que su objeto principal es motivar e incentivar la capacitación y el buen desempeño del docente a través del estímulo económico al promover una titularidad (categoría) cada tres años; de manera que cuando no promueve a la categoría inmediata superior el docente, se queda sin ese incremento a su salario base que implica la promoción, sanción que desde el punto de vista de los docentes es suficiente, transgrediendo también como ya se dijo el principio del derecho que nadie podrá ser sancionado dos veces por un mismo hecho.
11. Operativizar la supervisión a los docentes en sus respectivas cátedras por parte del Jefe de Departamento que corresponda e implementar la evaluación electrónica a través del internet (red internacional de transmisión e intercambio de información vía computadora) remitiendo a estudiantes escogidos al azar, profesores en el caso de la autoevaluación y a Jefes de Departamento para el caso de evaluación al docente, lo que simplifica, ahorra tiempo y esfuerzo y en consecuencia, promovería un proceso de evaluación con mayor eficiencia.

REFERENCIAS

Libros

1. Ayerbe, P. (1999). *El Curriculum en la Enseñanza Superior*. Guatemala: Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo –IIME- Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Baena, G. (1999). *Calidad y Educación Superior. Los retos para el tercer milenio*. México: Editorial Planeta Mexicana, S.A.
3. Carreño F. (1998). *Enfoque y Principios Teóricos de la Evaluación*. México: Editorial Trillas.
4. Cerda, H. y León, A. (2005). *La Evaluación en la Educación colombiana: a propósito de un estudio sobre la realidad evaluativa en la Universidad Cooperativa de Colombia*. Colombia: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia,
5. Chaves, J. R. (1991). *La Universidad Pública Española: configuración actual y régimen Jurídico de su Profesorado*. España: Editorial Universidad de Oviedo.
6. Chávez, J. J. (2006). *Como Evaluar en Educación. Un enfoque actualizado de Aprendizaje*. (2ª. ed.) Guatemala: ((Sin Editorial).
7. Chávez, J. J. (2006). *Como se Elabora un Proyecto de Investigación. Un enfoque constructivista*. (4ª ed.) Guatemala: ((Sin Editorial).
8. De Landsheere G. (1982). *La investigación experimental en educación*. Francia: Unesco.
9. Díaz Alcaraz, F. y Blázquez P. J. (2007). *Modelo para Autoevaluar la Práctica Docente*. Madrid: Editorial WK Educación.
10. Fermín M. (1992). *La evaluación, los exámenes y las calificaciones* Argentina: Editorial Kapelusz, Editora S. A.
11. Fleitman, J. (2008). *Evaluación Integral para modelos de Calidad*. México: Editorial Pax.
12. Freire, P. (1996). *La Importancia de leer y el proceso de liberación*. (10ª. ed.) México: Siglo Veintiuno Editores, S.A. de C.V.,
13. Freire, P. (1997). *La educación en la ciudad*. (1ª. ed.), México: Siglo Veintiuno Editores, S.A. de C.V.

14. Galán, A. (2007). *El Perfil del Profesor Universitario: Situación Actual y Retos del Futuro*. (1ª ed.). España, Editorial Encuentro.
15. Galo, C. M. (1989). *Evaluación del Aprendizaje*. (1ª. ed.), Guatemala: Editorial Piedra Santa.
16. González Orellana, C. (2001). *El Proceso Enseñanza-Aprendizaje en la Educación Superior*. Guatemala: División de Desarrollo Académico, Dirección General de Docencia. Universidad de San Carlos de Guatemala.
17. Hargreaves, A. (2003). *Profesorado Cultura y Postmodernidad, Cambian los tiempos cambian el profesorado*. (1ª. ed.), Madrid: Ediciones Morata,
18. Knight, P. (2005). *El Profesorado de Educación Superior. Formación para la Excelencia.*, Madrid: Narcea
19. Lemus, L. A. (1993). *Evaluación del Rendimiento Escolar*. Argentina: Kapelusz Editora S.A.
20. Pérez Rodríguez, G.; García Batista, G.; Nocedo de León.; I. y García Inca, M. L. (2001). *Metodología de la Investigación Educativa*. Primera Edición. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
21. Nelson, Clarence H. (1971) *Mediciones y Evaluación en el Aula*. (1ª. ed.), Argentina: Editorial Kapelusz.
22. Ortiz Ocaña, A. L. (2009). *Pedagogía y Docencia Universitaria. Hacia una Didáctica de la Educación Superior*. Barranquilla Colombia: Ediciones Cepedid.
23. Quintás, G. (1996). *Reforma y Evaluación de la Universidad*. España: Editorial Universidad de Valencia.
24. Reid M, Pardo F.; Moreno M.; Moreno E. y Suarez B. (1976). *Evaluación Continua*. (3ª. ed.), México: Editorial Progreso S. A.
25. Rodríguez Neira, T. *Cambio Educativo Presente y Futuro: Comunicaciones: VII Congreso Nacional de Teoría de la Educación*. (1999). España: Editorial Universidad de Oviedo.
26. Rosales López, C. (2000). *Evaluar es Reflexionar sobre la Enseñanza*. (2ª ed.), Madrid: Narcea Ediciones, 2000.

27. Tejedor, F. J. y Rodríguez Diéguez, J. (1996). *Evaluación Educativa. II Evaluación Institucional. Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas*. España: Editorial Universidad de Salamanca.
28. Suescún, E. (1994) *Universidad, Proceso histórico y jurídico*, (1ª ed.), Bogotá: Editorial Grijalbo.
29. Weiss, Carol H. (1980) *Investigación Evaluativa*. México: Editorial Trillas,

REVISTAS

1. Arbesú, I; Canales, A; Cisneros-Cohernour, G; Contreras, S. C; Fernández, N; Benilde, M; Gilio D. C; Guzmán, I; Loredó, J; Luna, E; Murillo. M. C; Rodríguez, J.C; Rueda, Salazar J; Stake R. y Torquemada A. D. (2008). Reflexiones sobre el Diseño y Puesta en marcha de Programas de Evaluación de la Docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. No. 3. 164-167
2. Poggi, M. (2008). *Evaluación Educativa sobre Sentidos y Prácticas*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. No. 1. 37-43
3. De la Orden A. (1990). *Evaluación, Selección y Promoción del Profesor Universitario*, *Revista Complutense de Educación* Vol. (1) – Editorial Universitaria Complutense, Madrid 11-19
<http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9090130011A/18245>
Fecha de consulta 11 de julio de 2011
4. García Garduño, J. M. (2003). *Los pros y los contras de los cuestionarios para evaluar al docente*, *Revista de la Educación Superior*, México D. F. Vol. XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre (S-pag)
http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/index.html
Fecha de consulta 8 de junio de 2011.
5. López Mayorga, L. A. (1997). *La Necesidad de realizar un estudio del perfil de ingreso del estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC*. *Revista Ensayo* 97, Curso de la Especialidad Maestría en Docencia Universitaria, Segundo Semestre 1,997, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala. 7-10
6. Tejada Fernández, José. (2006). *Universitas Tarraconensis. Problemática de la Evaluación del Profesor Universitario* Universidad de Tarragona, Barcelona España, Facultad de Ciencias de la Educación, Pedagogía. 281-293
<http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut/revistes/ferreres/capitol4article5.pdf>
Consultado 13 de julio de 2011.

7. Tejedor, F. J. y Jornet, J. M. (2008). La evaluación del profesorado universitario en España. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. 6-11 <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenidotejedorjornet.html>
Consultado 18 de octubre de 2011.

DOCUMENTOS

1. CINDA. (1994) Manual de Autoevaluación de Instituciones de Educación Superior. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). Santiago de Chile, 29-37 http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/13-Manual%20de%20Autoevaluaci%C3%B3n%20para%20Instituciones%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.%20Pautas%20y%20Procedimientos/1-Manual%20Autoevaluaci%C3%B3n%20para%20Instituciones%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.pdf Fecha de consulta 11 de julio de 2011
2. Dájer, A. González Fajardo, J. Echazarreta, C. y Pech, S. (2009). Modelo institucional de evaluación de la práctica docente universitaria. Universidad autónoma de Yucatán. 17-18 <http://www.csl.uady.mx/habilitacion/evaldocuniv.pdf>. Fecha de consulta 9 de junio de 2010
3. Elola, N. y Toranzos L. Evaluación Educativa una aproximación conceptual Buenos Aires. 6-12 <http://www.oei.es/calidad2/luis2.pdf> Fecha de consulta 9 de agosto de 2011
4. Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en Educación Superior Tecnológica, (2009). Perú: Ministerio de Educación de Perú, 8-17 <http://es.scribd.com/doc/51296921/GuiaEvaluacion>
5. Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos, Evaluación del desempeño (2007) Chile 5-7 http://www.oei.es/pdf2/manual_evaluacion_desempeno_chile.pdf
Fecha de consulta 9 agosto de 2011
6. Plan Estratégico USAC -2022 (2005). (versión ejecutiva) Aprobada por el Consejo Superior Universitario en su sesión celebrada el 26 de noviembre de 2003, Punto Cuarto, del Acta No. 28-2003- Ciudad de Guatemala de la Asunción 12-14
7. UNESCO. (1995). Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior, París, 16-22 <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000989/098992s.pdf>
Fecha de consulta 11 de julio de 2011

8. Universidad Ucinf, (2010). Centro de Investigación en Educación Evaluación de Desempeño en la Educación Superior: Un Modelo de Análisis, Santiago de Chile 15-16
www.ucinf.cl/files/CIE_cap_evaluacion_en_la_educacion_superior.
Fecha de consulta 11 de julio de 2011
9. Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, Asamblea General de ALAFEC del 9 al 12 de noviembre 2010 Lima Perú. E valuación de la Calidad y Productividad en la Docencia de la Educación Superior” 8-9
<http://www.alafec.unam.mx/mem/lima/educacion/EDUC14.PDF>
Fecha de consulta 13 de julio de 2011
10. Ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano de Formación de Profesores, celebrado en la Universidad Federal de Santa María, Rio Grande del Sur, Brasil, en abril de 2000, Viviana González Maura.
<http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia03/vivencia01.htm> Fecha de consulta 13 de julio de 2011
11. Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico --DEPPA-- USAC. 2004 Trifoliar

NORMATIVA JURÍDICA

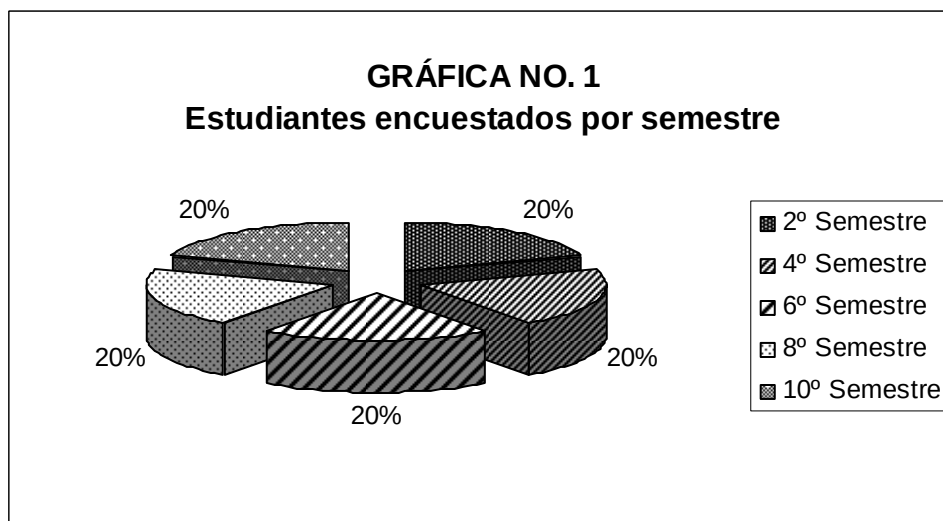
1. Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Acta 1052, Punto 4 del de fecha 13 de junio de 1,970 del Consejo Superior Universitario
3. Manual de Organización de la Dirección General de Extensión Universitaria, aprobado de conformidad con el Acuerdo de Rectoría 802-2006 de fecha 23 de junio de 2006.
4. Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico;
5. Reglamento de la Junta Universitaria del Personal Académico; y
6. Reglamento de Formación y Desarrollo del Personal Académico;
7. Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ANEXOS

ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES

1. ¿A qué semestre pertenece?

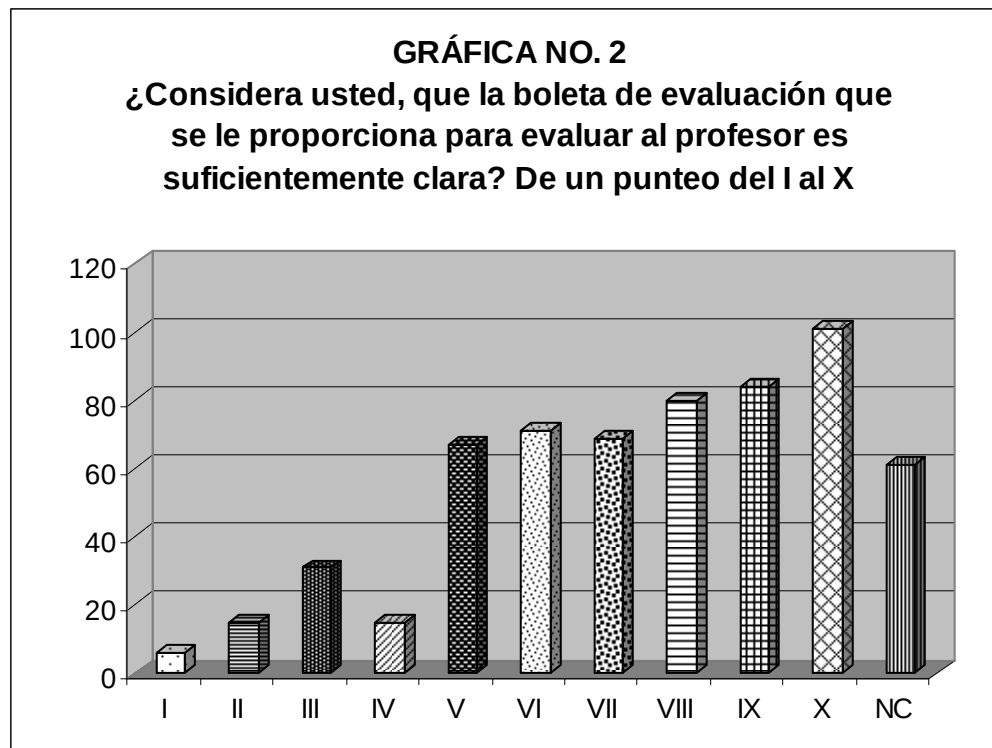
2º Semestre	120
4º Semestre	120
6º Semestre	120
8º Semestre	120
10º Semestre	120
TOTAL	600



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

2. ¿Considera usted, que la boleta de evaluación que se le proporciona para evaluar al profesor es suficientemente clara? De un punteo del I al X

I	6
II	15
III	31
IV	15
V	67
VI	71
VII	69
VIII	80
IX	84
X	101
NC	61
TOTAL	600

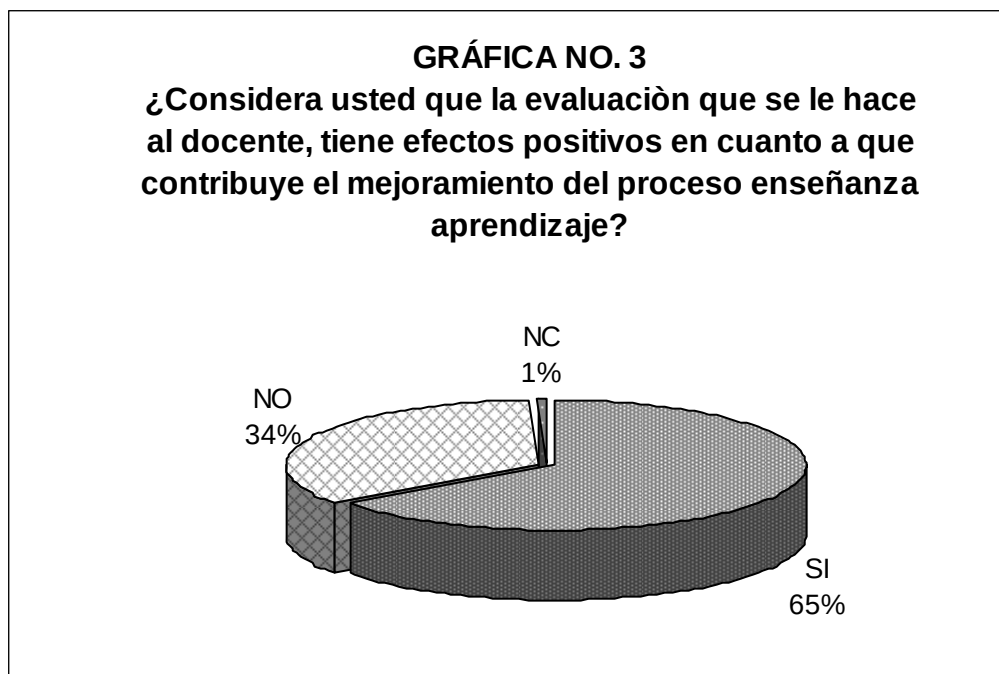


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Como puede verse en la gráfica anterior, la mayoría de estudiantes asignó más de 5 puntos a la claridad de la boleta de evaluación de profesores, siendo la puntuación con mayor porcentaje 10, el cual representa un 16% del total.

3. ¿Considera usted que la evaluación que se le hace al docente, tiene efectos positivos en cuanto a que contribuye el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje?

SI	390
NO	206
NC	4
TOTAL	600

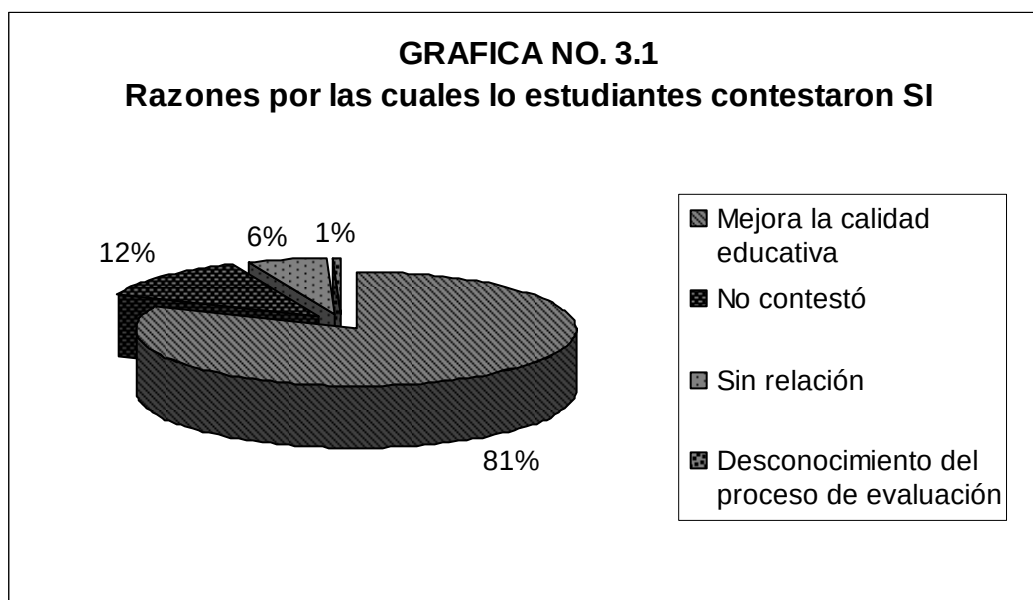


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Un 65% de los estudiantes encuestados piensa que la evaluación tiene efectos positivos en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, contra un 34% que piensa que ésta no tiene efectos positivos.

3.1. Razones por las que los estudiantes contestaron SI

Mejora la calidad educativa	319
No contestó	46
Sin relación	23
Desconocimiento del proceso de evaluación	2
Es un requisito y no tiene ningún efecto	0
El proceso se percibe como represivo	0
TOTAL	390

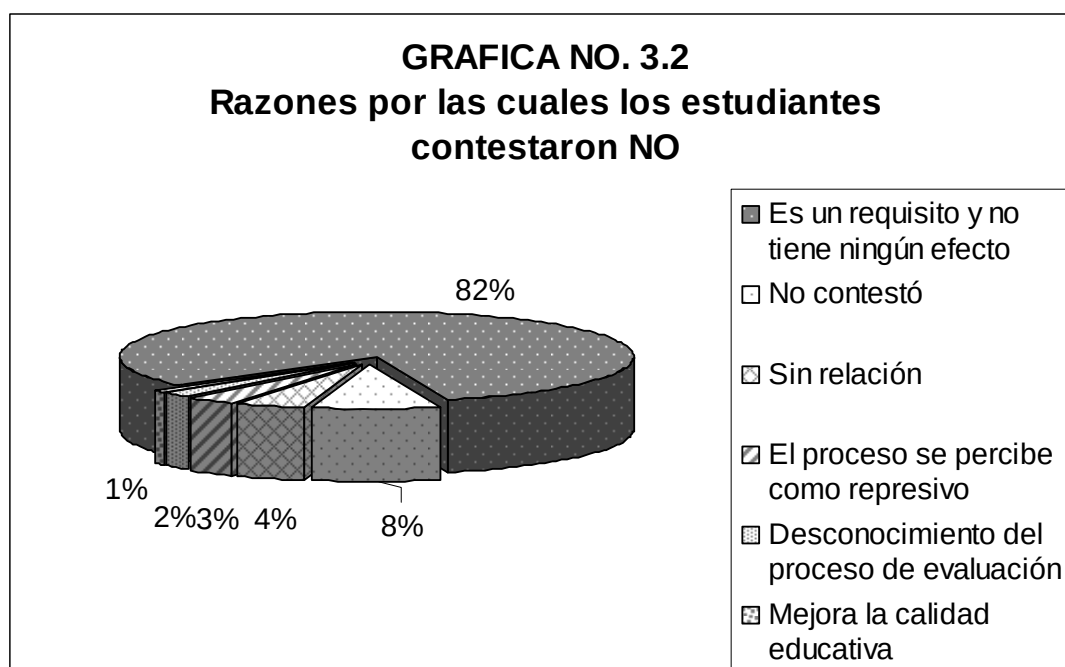


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Un 81% de los estudiantes encuestados que contestaron que la evaluación que se realiza al docente si tiene efectos positivos en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, expresó que la razón es porque ésta mejora la calidad educativa.

3.2. Razones por las que los estudiantes contestaron NO

Es un requisito y no tiene ningún efecto	168
No contestó	17
Sin relación	9
El proceso se percibe como represivo	6
Desconocimiento del proceso de evaluación	4
Mejora la calidad educativa	2
TOTAL	206

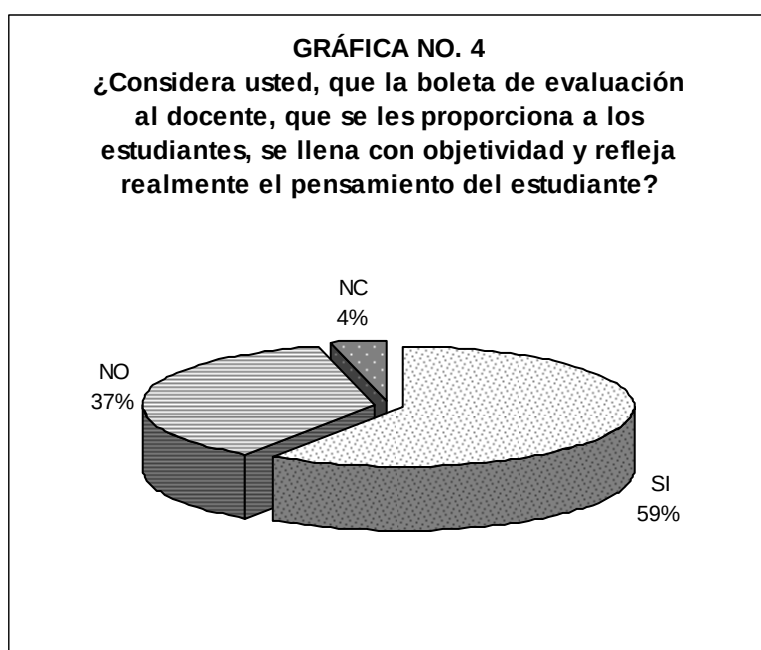


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 82% de los estudiantes encuestados que contestaron que la evaluación que se realiza al docente no tiene efectos positivos en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, expresó que la razón es porque ésta es solamente un requisito y no tiene ningún efecto.

4. ¿Considera usted, que la boleta de evaluación al docente, que se les proporciona a los estudiantes, se llena con objetividad y refleja realmente el pensamiento del estudiante?

SI	357
NO	220
NC	23
TOTAL	600



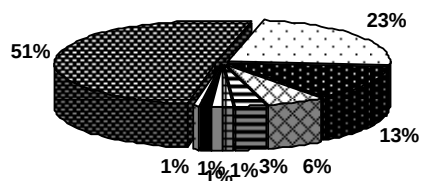
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 59% de los estudiantes encuestados piensa que la boleta de evaluación al docente se llena con objetividad y refleja realmente el pensamiento del estudiante, contra un 37% que piensa que no se cumple lo anterior.

4.1 Razones por las que los estudiantes contestaron SI

Manifiesta el sentir sobre el desempeño docente	181
No contestó	82
Considera que el instrumento es claro y objetivo, ya que es aónimo	48
Sin relación	21
Influye en el aprendizaje	11
El instrumento es subjetivo y no refleja claramente el pensamiento del estudiante	4
El proceso no es tomado seriamente por el estudiante, evaluando éste subjetivamente	4
Existe temor a represalias	4
Unicamente se puede evaluar objetivamente el trabajo docente con varios años de experiencia como estudiante	2
TOTAL	357

GRÁFICA NO. 4.1
Razones por las que los estudiantes
contestaron SI



- ☒ Manifiesta el sentir sobre el desempeño docente
- ☐ No contestó
- ☒ Considera que el instrumento es claro y objetivo, ya que es a nónimo
- ☒ Sin relación
- ☒ Influye en el aprendizaje
- ☒ El instrumento es subjetivo y no refleja claramente el pensamiento del estudiante
- ☐ El proceso no es tomado seriamente por el estudiante, evaluando éste subjetivamente

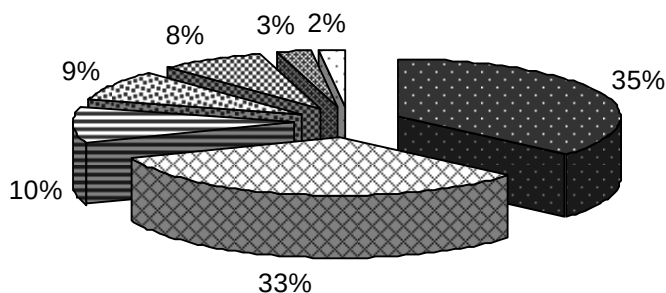
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 51% de los estudiantes que consideran que la boleta de evaluación docente di es llenada con objetividad y refleja el pensamiento del estudiante expresó que esto es porque la boleta manifiesta el sentir sobre el desempeño docente. Además, un 13% comentó que es porque el instrumento es anónimo, lo cual le confiere objetividad.

4.2 Razones por las que los estudiantes contestaron NO

El proceso no es tomado seriamente por el estudiante, evaluando éste subjetivamente	80
El instrumento es subjetivo y no refleja claramente el pensamiento del estudiante	73
Sin relación	21
No contestó	19
Existe temor a represalias	17
Unicamente se puede evaluar objetivamente el trabajo docente con varios años de experiencia como estudiante	6
No conoce el instrumento	4
Influye en el aprendizaje	0
Considera que el instrumento es claro y objetivo, ya que es aónimo	0
Manifiesta el sentir sobre el desempeño docente	0
TOTAL	220

GRAFICA NO. 4.2
Razones por las que el estudiante contesto NO



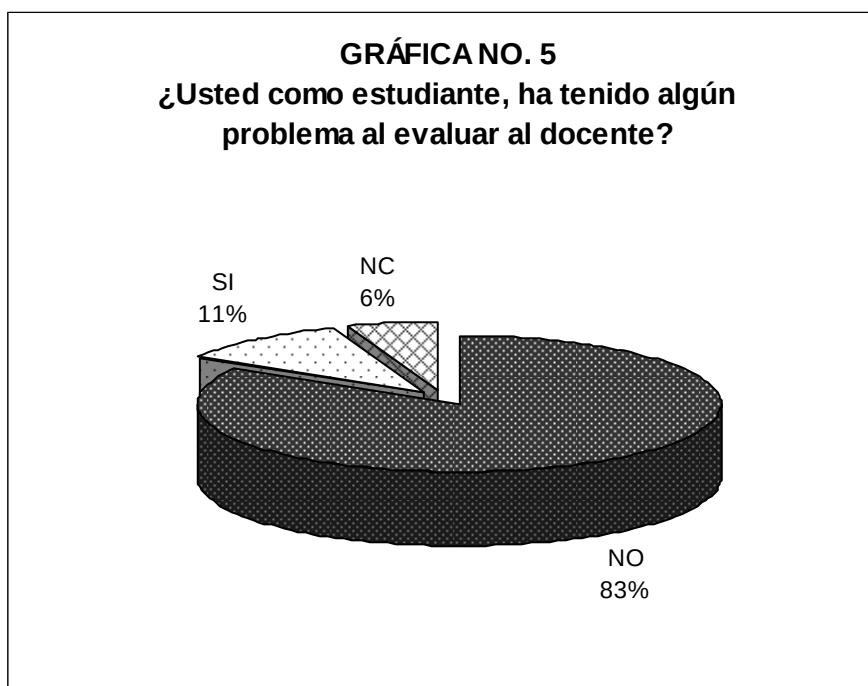
- El proceso no es tomado seriamente por el estudiante, evaluando éste subjetivamente
- ▣ El instrumento es subjetivo y no refleja claramente el pensamiento del estudiante
- ▤ Sin relación
- ▥ No contestó
- ▦ Existe temor a represalias
- ▧ Unicamente se puede evaluar objetivamente el trabajo docente con varios años de experiencia como estudiante
- ▨ No conoce el instrumento

FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 35% de los estudiantes que contestaron que la boleta de evaluación docente NO es contestada con objetividad ni refleja realmente el pensamiento del estudiante NO a la pregunta anterior, expresó que esto es porque el proceso de evaluación no es tomado seriamente por el estudiante y que éste evalúa de manera subjetiva. El 33% piensa que el instrumento es subjetivo y no refleja claramente el pensamiento del estudiante.

5. ¿Usted como estudiante, ha tenido algún problema al evaluar al docente?

NO	501
SI	65
NC	34
TOTAL	600



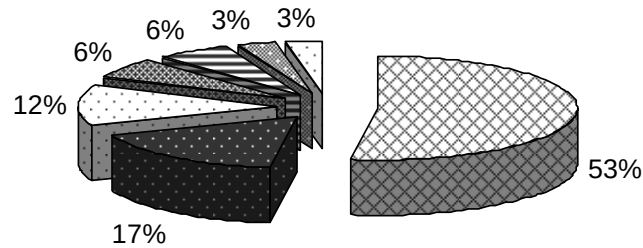
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

De la totalidad de estudiantes encuestados, un 11% expresó que ha tenido problemas al evaluar al docente, contra un 83% de estudiantes que no los ha tenido.

5.1 Problemas expresados por los estudiantes que contestaron SI

Sin relación	34
Considera que se presta a represión profesor-estudiante al saber el resultado negativo	11
No contestó	8
Considera que la evaluación no es completa por falta de boletas que se distribuyen	4
Considera que se presta a represión del profesor al estudiante antes de contestar la boleta, cuando es él mismo el que pasa la misma	4
Considera que el instrumento lo presiona psicológicamente a brindar información	2
No hay suficiente tiempo para llenar la boleta	2
Desconocimiento del proceso	0
TOTAL	65

GRÁFICA NO. 5.1
Razones por las que el estudiante contestó SI



- ☐ Sin relación
- ☒ Considera que se presta a represión profesor-estudiante al saber el resultado negativo
- ☐ No contestó
- ☒ Considera que la evaluación no es completa por falta de boletas que se distribuyen
- ☒ Considera que se presta a represión del profesor al estudiante antes de contestar la boleta, cuando es él mismo el que pasa la misma
- ☒ Considera que el instrumento lo presiona psicológicamente a brindar información
- ☐ No hay suficiente tiempo para llenar la boleta

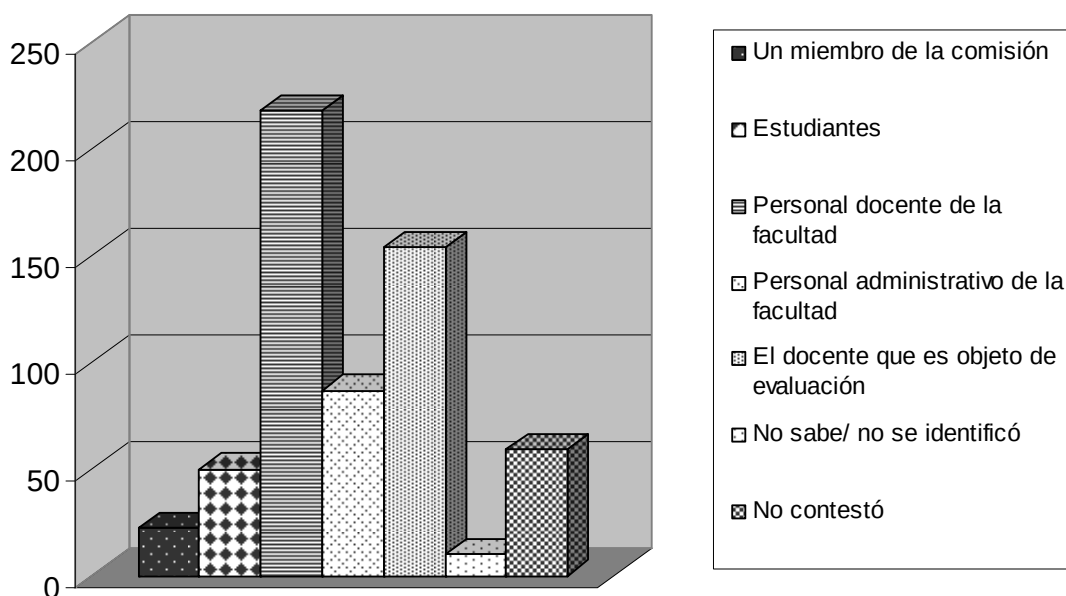
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 53% de las ideas expresadas por los estudiantes no tenían relación con la pregunta, sin embargo los problemas más comúnmente expresados por los estudiantes se encuentran: la represión profesor-estudiante al conocer el docente el resultado negativo de la prueba (17%), así como represión del profesor antes de llenar la boleta (6%), falta de boletas que se distribuyen (6%), el instrumento presiona a los estudiantes a brindar información (3%), y por último la falta de tiempo para llenar la boleta (3%).

6. ¿Quién ha realizado la aplicación del instrumento de evaluación cuando usted ha evaluado al docente?

Un miembro de la comisión	22
Estudiantes	50
Personal docente de la facultad	218
Personal administrativo de la facultad	87
El docente que es objeto de evaluación	154
No sabe/ no se identificó	10
No contestó	59
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 6
¿Quién ha realizado la aplicación del instrumento de evaluación cuando usted ha evaluado al docente?

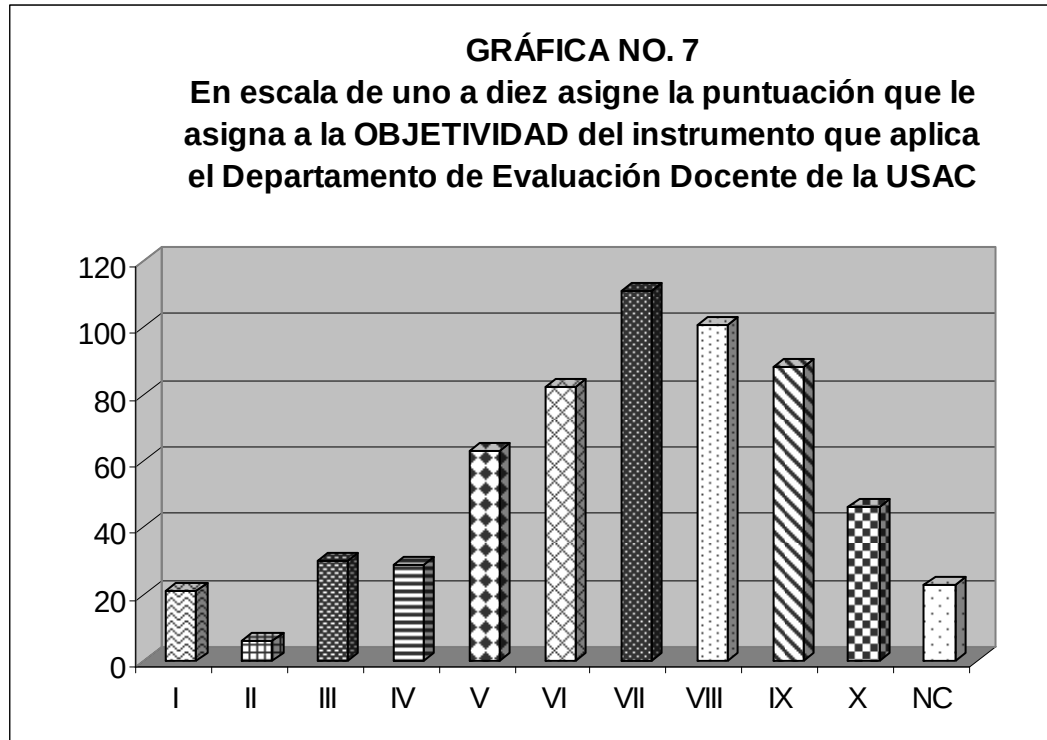


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Según lo referido por los estudiantes, el 36% manifestó que el instrumento de evaluación docente fue aplicado por personal docente de la facultad, el 26% por el docente objeto de la evaluación, el 15% por personal administrativo de la facultad, el 10% no contestó, el 8% por estudiantes, el 4% por un miembro de la comisión y un 2% no sabía quien lo evaluó.

7. En escala de uno a diez asigne la puntuación que le asigna a la OBJETIVIDAD del instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC

I	21
II	6
III	30
IV	29
V	63
VI	82
VII	111
VIII	101
IX	88
X	46
NC	23
TOTAL	600



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

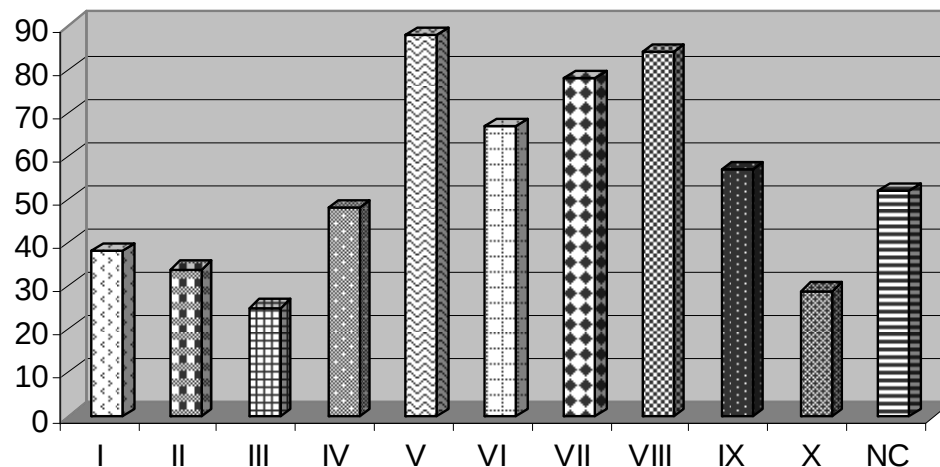
La puntuación que más se asignó a la objetividad del instrumento de evaluación fue de 7, con un 18.5% de los estudiantes.

7.1 En escala de uno a diez asigne la puntuación que le asigna a la EFICACIA del instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC

I	38
II	34
III	25
IV	48
V	88
VI	67
VII	78
VIII	84
IX	57
X	29
NC	52
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 7.1

En escala de uno a diez asigne la puntuación que le asigna a la EFICACIA del instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC



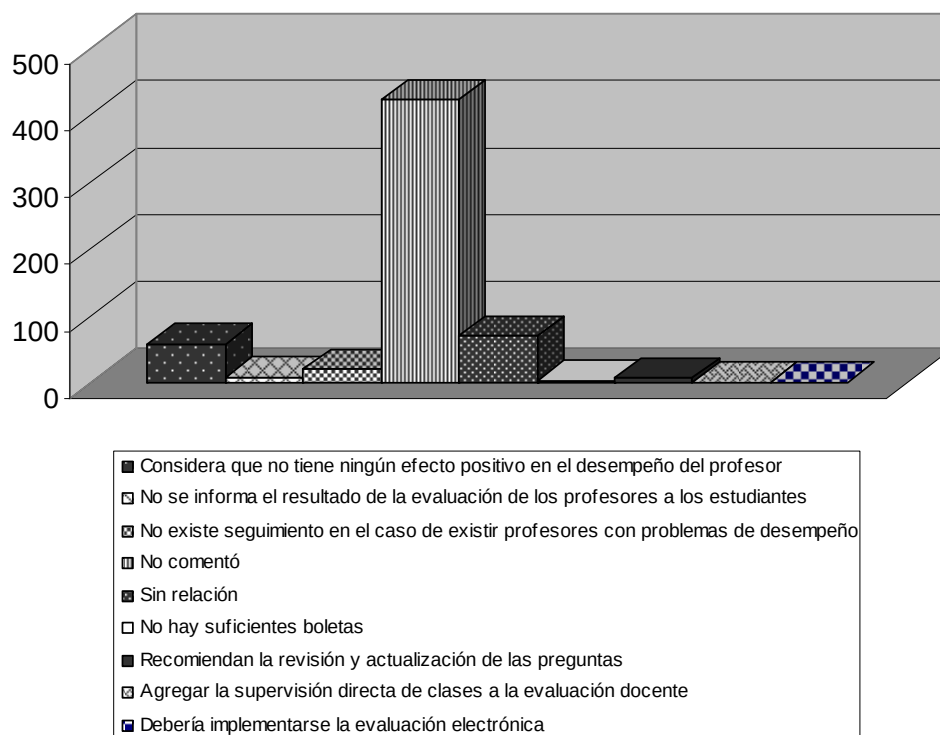
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Un 14.6% de los estudiantes asignó una puntuación de 5 a la eficacia del instrumento de evaluación docente, seguido de un 14% que asignaron una puntuación de 8.

7.2 Comentarios realizados por los estudiantes sobre la objetividad y eficacia del instrumento de evaluación docente

Considera que no tiene ningún efecto positivo en el desempeño del profesor	59
No se informa el resultado de la evaluación de los profesores a los estudiantes	9
No existe seguimiento en el caso de existir profesores con problemas de desempeño	21
No comentó	424
Sin relación	71
No hay suficientes boletas	4
Recomiendan la revisión y actualización de las preguntas	8
Agregar la supervisión directa de clases a la evaluación docente	2
Debería implementarse la evaluación electrónica	2
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 7.2
Comentarios realizados por los estudiantes sobre
la objetividad y eficacia del instrumento de
evaluación docente

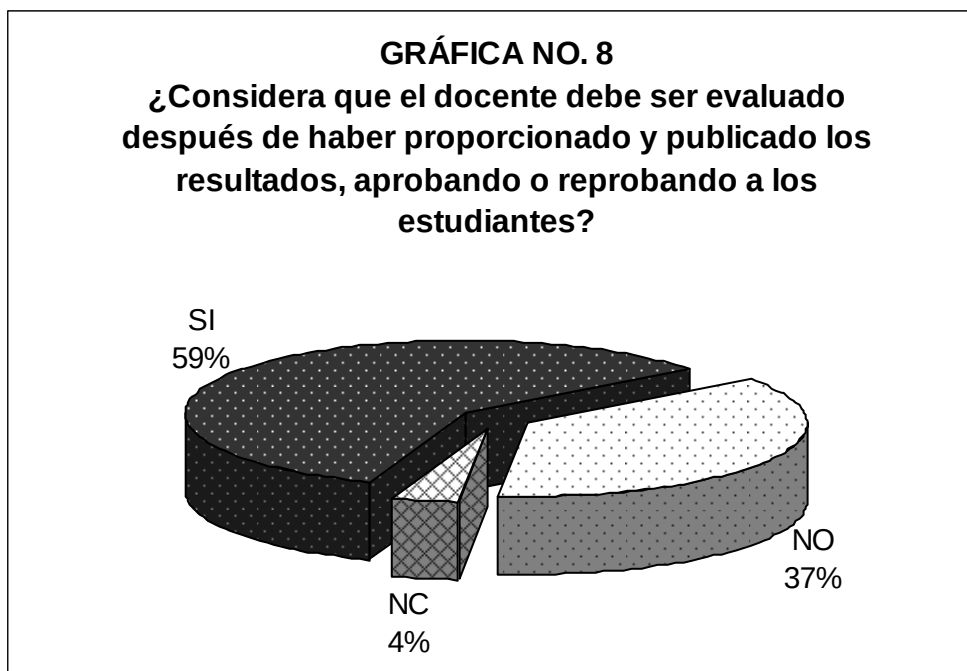


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Aunque la mayoría de los estudiantes no realizó ningún comentario sobre la objetividad y eficacia de la boleta de evaluación docente, 59 estudiantes comentaron que la evaluación no tiene ningún efecto positivo en el desempeño del profesor.

8. ¿Considera que el docente debe ser evaluado después de haber proporcionado y publicado los resultados, aprobando o reprobando a los estudiantes?

SI	355
NO	222
NC	23
TOTAL	600



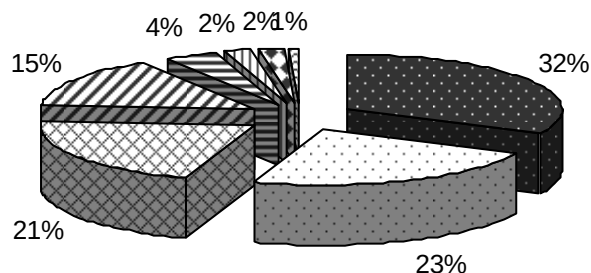
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 59% de los estudiantes encuestados opinó que el estudiantes debe ser evaluado después de proporcionar los resultados de las asignaturas, contra el 37% que opinó que no.

8.1 Razones por las que el estudiante contestó SI

No contestó	114
Sin relación	82
Para evitar represalias del profesor hacia el estudiante	75
Así se cumple con el objetivo de la evaluación	53
Asi es imparcial	14
Para evitar represalias del estudiante hacia el docente	7
Para que el docente corrija sus errores previo a completar el curso	7
No hay diferencia	3
Para evaluar completamente el desempeño del docente	0
TOTAL	355

GRÁFICA NO. 8.1
Razones por las que el estudiante contestó SI



- ☒ No contestó
- ☐ Sin relación
- ☒ Para evitar represalias del profesor hacia el estudiante
- ☒ Así se cumple con el objetivo de la evaluación
- ☒ Así es imparcial
- ☒ Para evitar represalias del estudiante hacia el docente
- ☒ Para que el docente corrija sus errores previo a completar el curso
- ☒ No hay diferencia

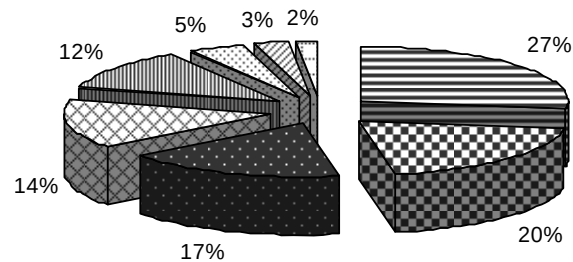
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 21% de los estudiantes que opinan que el docente debe ser evaluado después de publicar los resultados, comentó que esto es para evitar represalias del profesor hacia el estudiante, el 15% expresó que esto es para que se cumpla por completo con el objetivo de la evaluación, el 4% opinó que de esta manera se es imparcial, el 2% para evitar represalias, el 2% para que el docente corrija sus errores previo a completar el curso y el 1% piensa que no hay diferencia. El 32% no contestó la pregunta y el 32% realizó comentarios sin relación a la pregunta.

8.2 Razones por las que el estudiante contestó NO

Para evitar represalias del estudiante hacia el docente	61
No contestó	44
No hay diferencia	38
Sin relación	32
Así es imparcial	27
Así se cumple con el objetivo de la evaluación	10
Para que el docente corrija sus errores previo a completar el curso	6
Para evitar represalias del profesor hacia el estudiante	4
Para evaluar completamente el desempeño del docente	0
TOTAL	222

GRÁFICA NO. 8.2
Razones por las que el estudiante contestó NO



- ☒ Para evitar represalias del estudiante hacia el docente
- ☐ No contestó
- ☐ No hay diferencia
- ☐ Sin relación
- ☐ Así es imparcial
- ☐ Así se cumple con el objetivo de la evaluación
- ☐ Para que el docente corrija sus errores previo a completar el curso
- ☐ Para evitar represalias del profesor hacia el estudiante

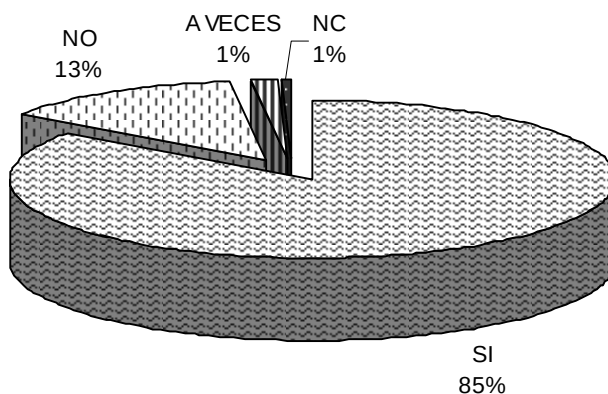
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 27% de los estudiantes que opinan que el docente no debe ser evaluado después de publicar los resultados, expresó que esto es para evitar represalias del estudiante hacia el profesor, el 17% piensa que no hay diferencia, el 12% opina que de esta manera se es imparcial, el 5% para cumplir por completo con el objetivo de la evaluación y el 2% para evitar represalias del profesor hacia el estudiante. El 20% de los estudiantes no comentó y el 14% realizó comentarios sin relación.

9. ¿Considera que el docente conoce, interpreta e induce el análisis de la realidad nacional en relación a los contenidos del curso?

SI	510
NO	78
A VECES	8
NC	4
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 9
¿Considera que el docente conoce, interpreta e induce el análisis de la realidad nacional en relación a los contenidos del curso?

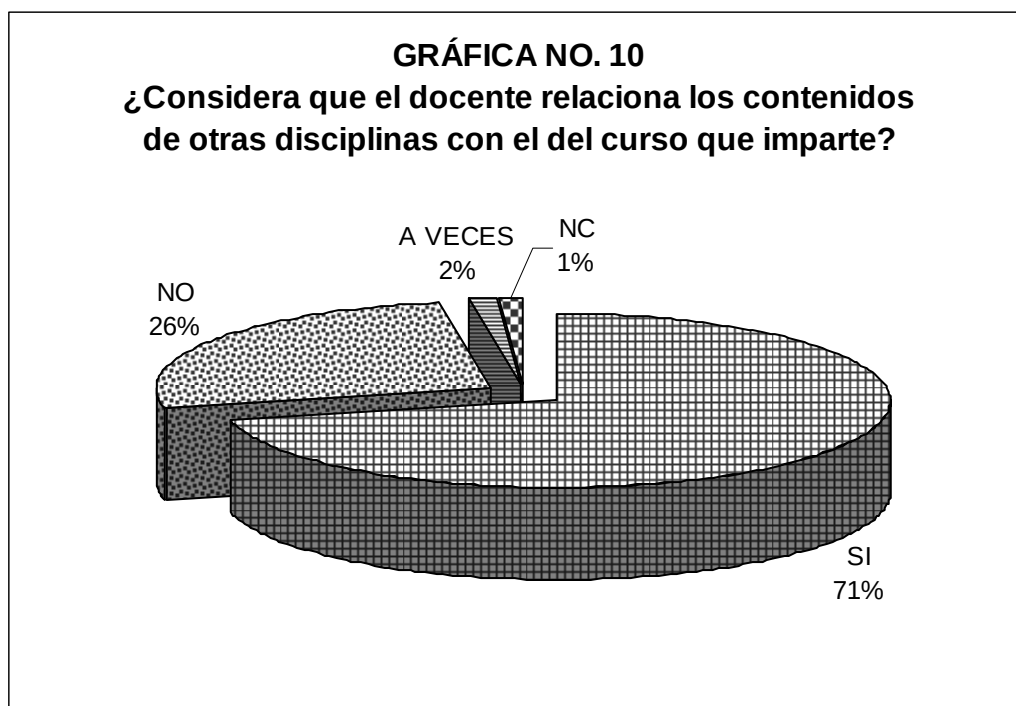


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Un 85% de los estudiantes consideran que el docente conoce, interpreta e induce el análisis de la realidad nacional en relación a los contenidos del curso, 13% piensa que no lo hace y el 1% opinó que lo hace ocasionalmente.

10. ¿Considera que el docente relaciona los contenidos de otras disciplinas con el del curso que imparte?

SI	428
NO	157
A VECES	9
NC	6
TOTAL	600

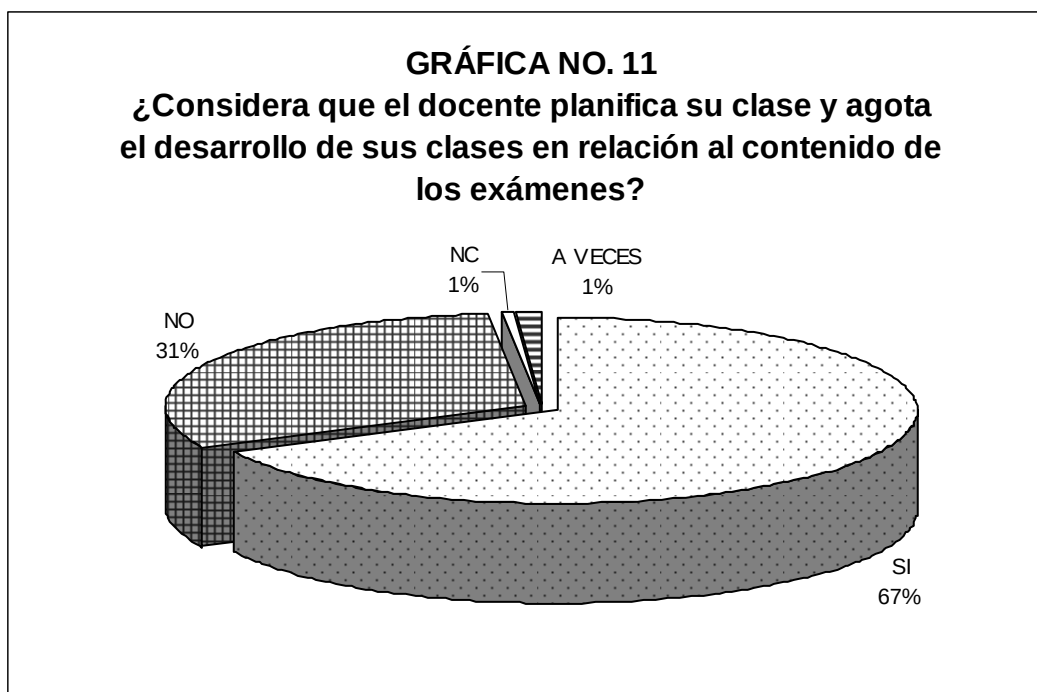


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Un 71% de los estudiantes encuestados considera que el docente relaciona los contenidos de otras disciplinas con el del curso que imparte.

11. ¿Considera que el docente planifica su clase y agota el desarrollo de sus clases en relación al contenido de los exámenes?

SI	407
NO	183
NC	4
A VECES	6
TOTAL	600

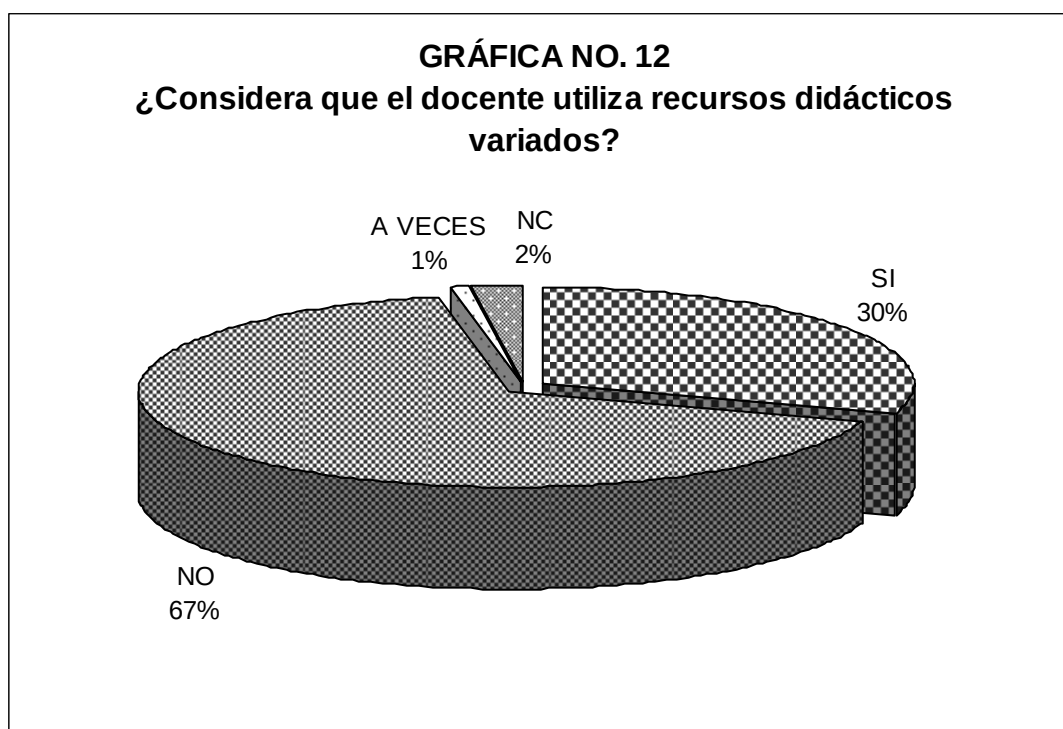


FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Un 67% de los estudiantes encuestados opinaron que el docente planifica su clase y agota el desarrollo de sus clases en relación al contenido de los exámenes, contra un 31% que opino que no lo hace.

12. ¿Considera que el docente utiliza recursos didácticos variados?

SI	180
NO	401
A VECES	6
NC	13
TOTAL	600



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 67% de los estudiantes encuestados opinó que el docente no utiliza recurso didácticos variados durante sus clases, el 1% indico que lo hace a veces, el 30% expresó que si lo hace y el 2% restante no contestó la pregunta.

13. ¿Considera que el docente redacta con claridad las preguntas de los exámenes?

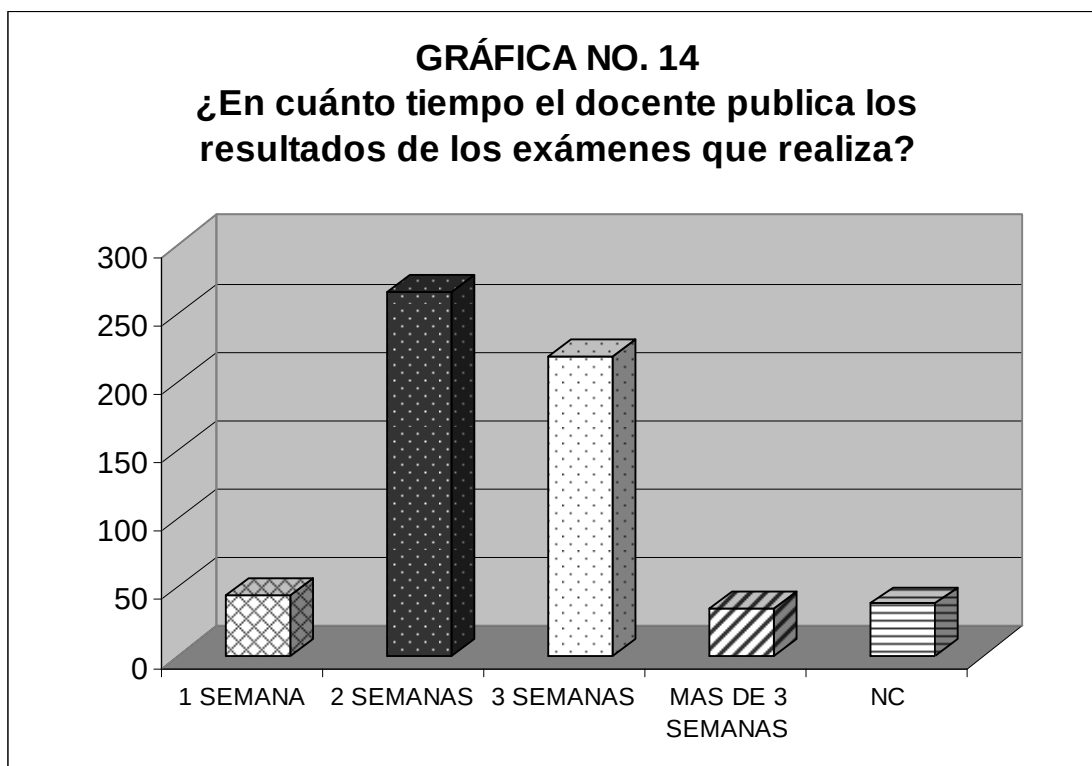
SI	363
NO	214
A VECES	8
NC	15
TOTAL	600

FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 60% de los estudiantes expresó que el docente redacta con claridad las preguntas de los exámenes, el 36% contestó que no lo hace, el 1% opinó que lo hace a veces y un 3% no contestó la pregunta.

14. ¿En cuánto tiempo el docente publica los resultados de los exámenes que realiza?

1 SEMANA	44
2 SEMANAS	266
3 SEMANAS	218
MAS DE 3 SEMANAS	34
NC	38
TOTAL	600



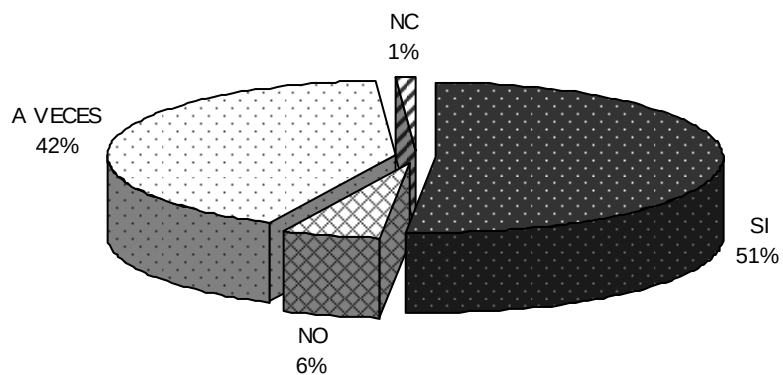
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 44% de los estudiantes contestaron que el docente publica los resultados de los exámenes en un periodo de 2 semanas, el 36% en 3 semanas, el 7% en 1 semana, el 6% en más de 3 semanas y el 6% restante no contestó la pregunta.

15. ¿Considera que el docente transmite entusiasmo por la profesión?

SI	310
NO	34
A VECES	250
NC	6
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 15
¿Considera que el docente transmite entusiasmo por la profesión?



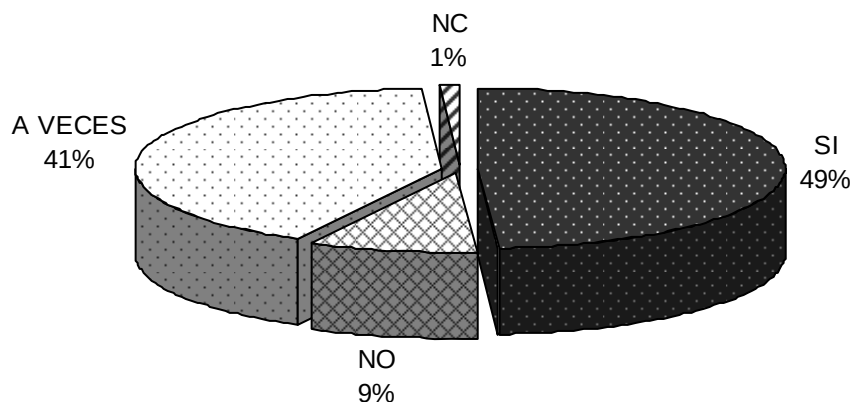
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 51% de los estudiantes considera que el docente transmite entusiasmo por la profesión, el 42% expresó que lo hace a veces, el 6% que no lo hace y el 1% no respondió.

16. ¿Considera que el docente motiva a los estudiantes para que participen en clase?

SI	294
NO	52
A VECES	248
NC	6
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 16
¿Considera que el docente motiva a los estudiantes para que participen en clase?



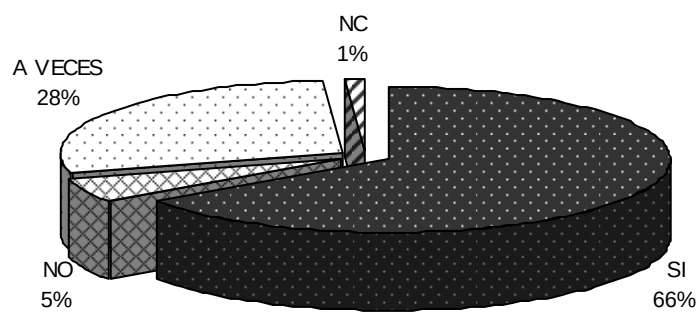
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 49% de los estudiantes opina que el docente si motiva a los estudiantes para que participen en clase, el 41% indico que lo hace a veces, el 9% que no lo hace y el 1% no respondió.

17. ¿Considera que el docente ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias?

SI	392
NO	32
A VECES	170
NC	6
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 17
¿Considera que el docente ejerce su
autoridad cuando se rompen las normas
disciplinarias?



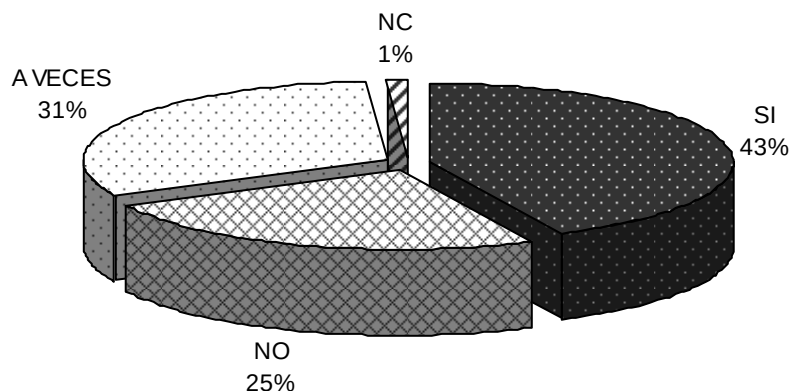
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 66% de los estudiantes considera que el docente ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias, el 28% refiere que lo hace a veces, el 5% refirió que no lo hace y el 1% no contestó.

18. ¿Considera que el docente es imparcial en el trato con los estudiantes?

SI	256
NO	151
A VECES	187
NC	6
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 18
¿Considera que el docente es imparcial en el
trato con los estudiantes?



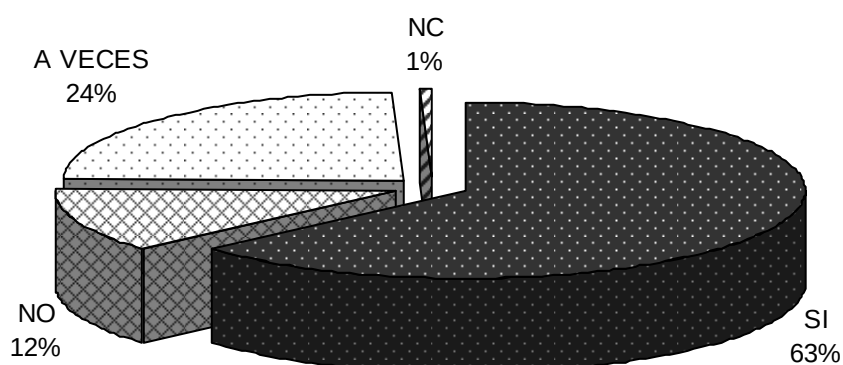
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 43% de los estudiantes encuestados considera que el docente es imparcial en el trato con los estudiantes, el 31% opinó que lo es a veces, el 25% considera que no lo es y el 1% no contestó la pregunta.

19. ¿Considera que el docente asiste puntualmente a sus clases?

SI	380
NO	71
A VECES	145
NC	4
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 19
¿Considera que el docente asiste puntualmente a sus clases?



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

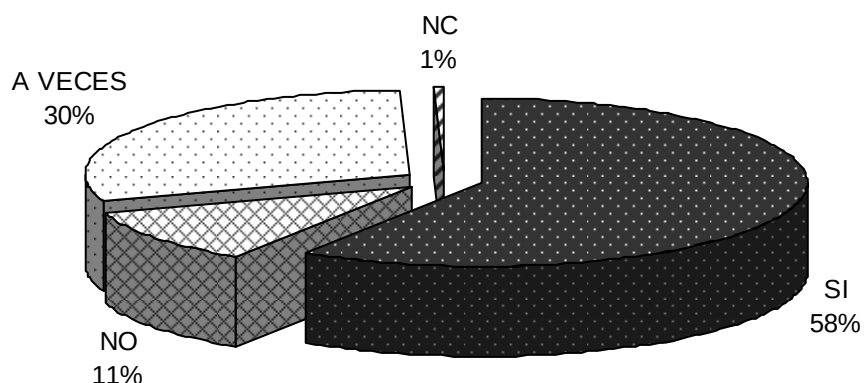
El 63% de los estudiantes encuestados opinó que el docente asiste puntualmente a sus clases, el 24% expresó que lo hace a veces, el 12% indicó que el docente no es puntual y el 1% no contestó.

20. ¿Considera que el docente se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos, relacionados con los contenidos de la asignatura que imparte?

SI	355
NO	63
A VECES	178
NC	4
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 20

¿Considera que el docente se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos, relacionados con los contenidos de la asignatura que imparte?



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

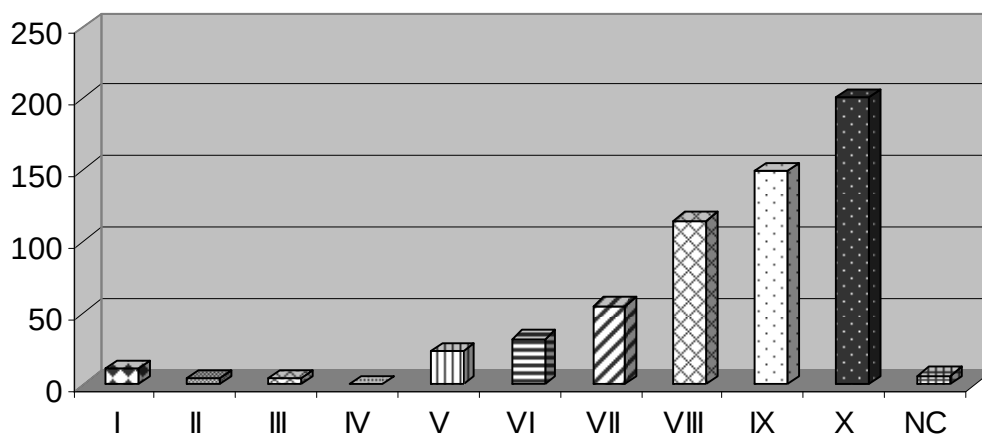
El 58% de los estudiantes encuestados considera que el docente se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos, relacionados con los contenidos de la asignatura que imparte, el 30% opinó que lo hace a veces, el 11% expresó que no lo hace y el 1% no contestó.

21. Indique la puntuación que le da al docente en dominio y conocimiento de la materia que imparte

I	11
II	4
III	4
IV	0
V	23

VI	32
VII	55
VIII	115
IX	149
X	201
NC	6
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 21
Indique la puntuación que le da al docente en
dominio y conocimiento de la materia que
imparte



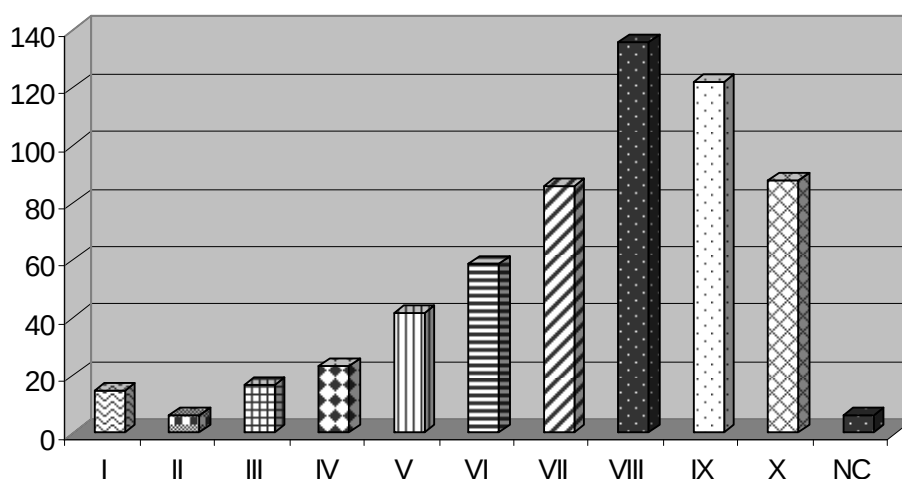
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

La mayoría de los estudiantes asignó una puntuación mayor a 5 a al dominio y conocimiento de la materia que imparte el docente. El 33% asignó una puntuación de 10, el 25% asignó 9 puntos y el 20% asignó 8 puntos.

22. Indique la puntuación que da al docente en el interés que muestra en cuanto a que los contenidos del programa sean los suficientemente claros para los estudiantes

I	15
II	6
III	17
IV	23
V	42
VI	59
VII	86
VIII	136
IX	122
X	88
NC	6
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 22
Indique la puntuación que da al docente en el
interés que muestra en cuanto a que los
contenidos del programa sean los
suficientemente claros para los estudiantes



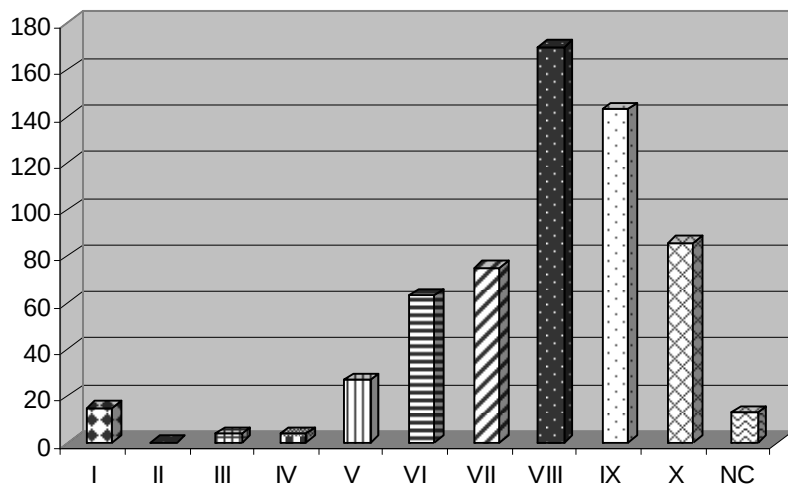
FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Respecto al interés que muestra el docente en cuanto a que los contenidos del programa sean los suficientemente claros para los estudiantes, las puntuaciones mas asignadas fueron: 8, con un 23%; 9, con 20% y 10, con 15%.

23. Asigne una puntuación que indique su aceptación por el docente en forma general tomando en cuenta todos los aspectos que para usted el docente debe tener

I	15
II	0
III	4
IV	4
V	27
VI	63
VII	75
VIII	170
IX	143
X	86
NC	13
TOTAL	600

GRÁFICA NO. 23
Asigne una puntuación que indique su aceptación
por el docente en forma general tomando en
cuenta todos los aspectos que para usted el
docente debe tener



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

En cuanto a la aceptación del docente de parte de los estudiantes, las puntuaciones más asignadas por los mismos fueron: 8, con un 28%; 9, con un 24% y 10 con 14%.

24. Según su criterio, en el semestre que cursa, ¿en que materia le parece que imparte el profesor mejor su clase?

¡Primer semestre

Las asignaturas en las cuales los estudiantes consideran que el docente imparte mejor su clase fueron las siguientes:

- Comunicación, sección J (36%)
- Introducción al Derecho, sección I (27%)
- Introducción al Derecho, sección H (18%)
- Otras (19%)

Segundo semestre

Las asignaturas en las cuales los estudiantes consideran que el docente imparte mejor su clase fueron las siguientes:

- Introducción al Derecho, sección H (19%)
- Introducción al Derecho, sección L (17%)
- Introducción al Derecho, sección J (15%)
- Introducción al Derecho, sección I (14%)
- Derecho Romano, sección J (6%)
- Derecho Romano, sección L (5%)
- Otras (24%)

Tercer semestre

Los estudiantes pertenecientes a este semestre no contestaron la pregunta completamente.

Cuarto semestre

Las asignaturas en las cuales los estudiantes consideran que el docente imparte mejor su clase fueron las siguientes:

- Derecho Penal, sección E (42%)
- Derecho Civil, sección E (30%)
- Derecho Procesal, sección E (10%)
- Otras (18%)

Quinto semestre

¡Los estudiantes pertenecientes a este semestre no contestaron la pregunta completamente.

Sexto semestre

Las asignaturas en las cuales los estudiantes consideran que el docente imparte mejor su clase fueron las siguientes:

- Derecho Laboral, sección E (40%)
- Derecho Procesal, sección E (26%)
- Derecho Civil, sección E (14%)
- Otras (20%)

Octavo Semestre

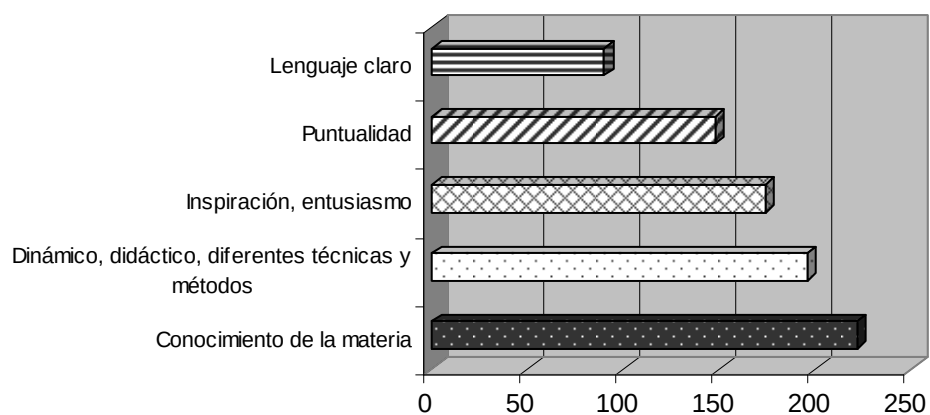
Las asignaturas en las cuales los estudiantes consideran que el docente imparte mejor su clase fueron las siguientes:

- Derecho Mercantil, sección B (39%)
- Notariado, sección A (22%)
- Notariado, sección B (17%)
- Otras (22%)

25. ¿Qué características debe tener un profesor modelo?

Conocimiento de la materia	222
Dinámico, didáctico, diferentes técnicas y métodos	196
Inspiración, entusiasmo	174
Puntualidad	148
Lenguaje claro	90
Comprensión, paciencia, tolerancia	74
Ejemplificar	66
Amabilidad	60
Responsabilidad	54
Respeto	52
Imparcial, justo	48
Objetividad	30
Dar los temas completos	26
Organización, disciplina, eficiencia	24
Equitativo	22
Integridad	22
Accesibilidad	22
Buena presentación	10
Voluntad, interés	10
Dirección	8
Determinación	6
No improvisar	4
Espiritualidad	4
TOTAL	1372

GRAFICA NO. 25
¿Qué características debe tener un profesor modelo?



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

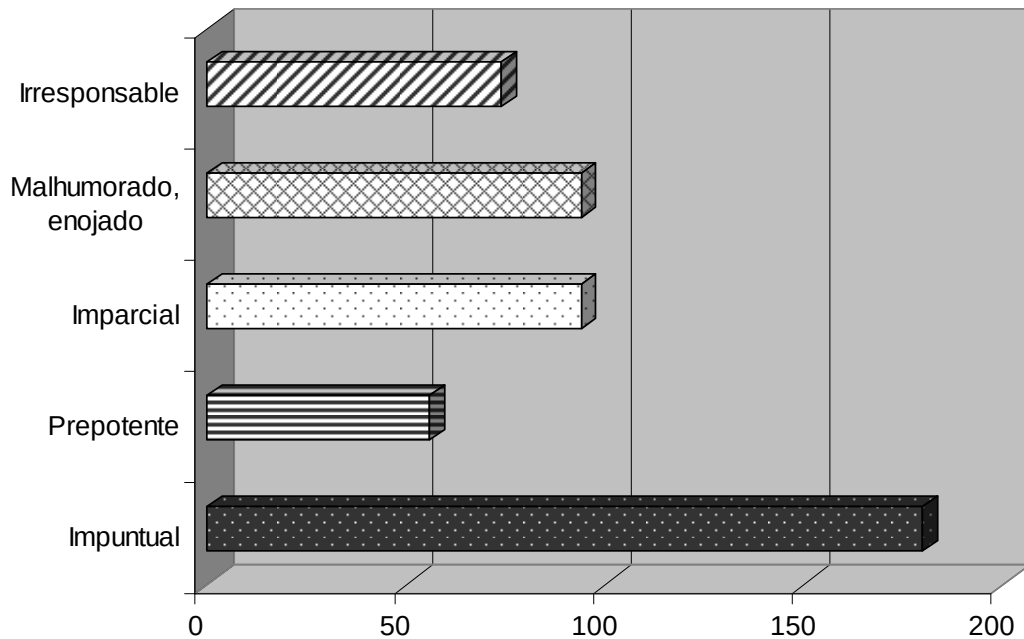
Dentro de las características que debe tener un profesor modelo, las 5 mas comúnmente expresadas por los estudiantes encuestados fueron:

- Conocimiento de la materia (16%)
- Dinámico, didáctico, diferentes técnicas y métodos (14%)
- Inspiración, entusiasmo (13%)
- Puntualidad (11%)
- Lenguaje claro (7%)

26. ¿Qué características NO debe tener un profesor?

Impuntual	180
Prepotente	56
Imparcial	94
Malhumorado, enojado	94
Irresponsable	74
Incapaz	72
Rígido, intolerante, inaccesible	62
Abusivo, grosero	56
Irrespetuoso	56
Inmoral, deshonesto	54
Pasivo, monótono, desganado	48
Mal vocabulario	32
Egoísta	32
Desorganización	28
Dar clases textuales	24
Mala presentación	22
Acosador	18
Mediocre	16
Negativo	10
Egocentrico	4
Dar rodeos, hablar temas personales	4
TOTAL	1036

GRÁFICA NO. 26
¿Qué características NO debe tener un profesor?



FUENTE: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Dentro de las características que NO debe tener un profesor modelo, las 5 mas comúnmente expresadas por los estudiantes encuestados fueron:

- Impuntualidad (17%)
- Imparcialidad (9%)
- Malhumorado, enojado (9%)
- Irresponsable (7%)
- Prepotente (5%)

ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES

1. Años que tiene de laborar para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

El promedio de años que los docentes encuestados han laborado para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales fue de 19.6 años.

2. Categoría de titularidad que posee

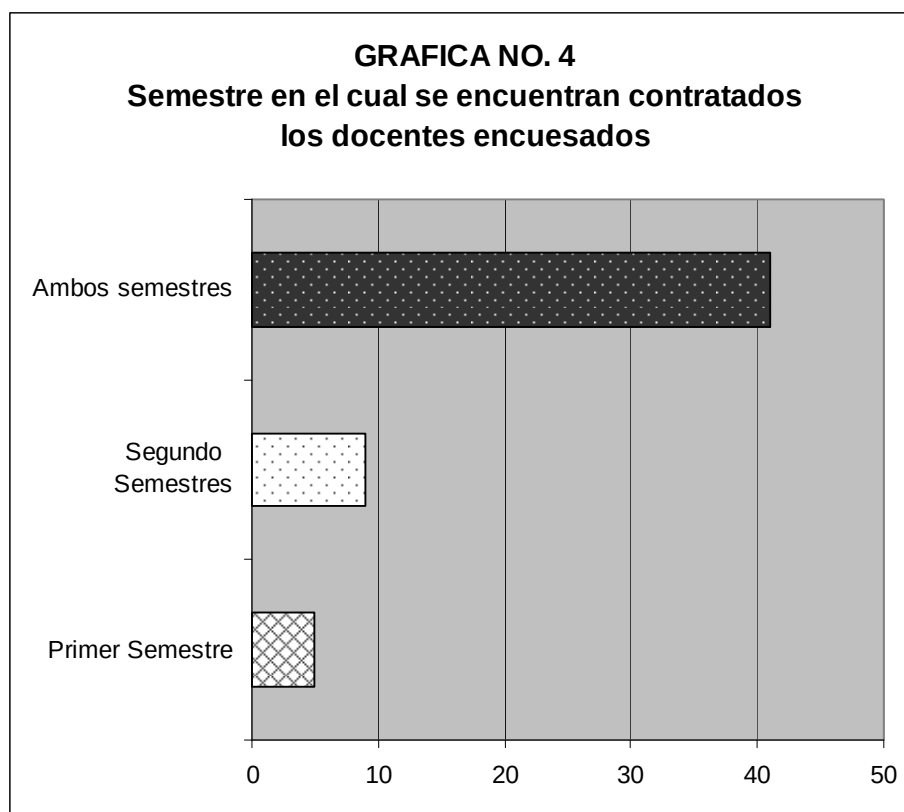
El promedio de titularidad que poseen los docentes encuestados fue de 6.12

3. Horas de contratación como profesor titular

El promedio de horas de contratación de los docentes encuestados fue de 6.18

4. Semestre en el que se encuentra contratado

Primer Semestre	5
Segundo Semestres	9
Ambos semestres	41
TOTAL	55

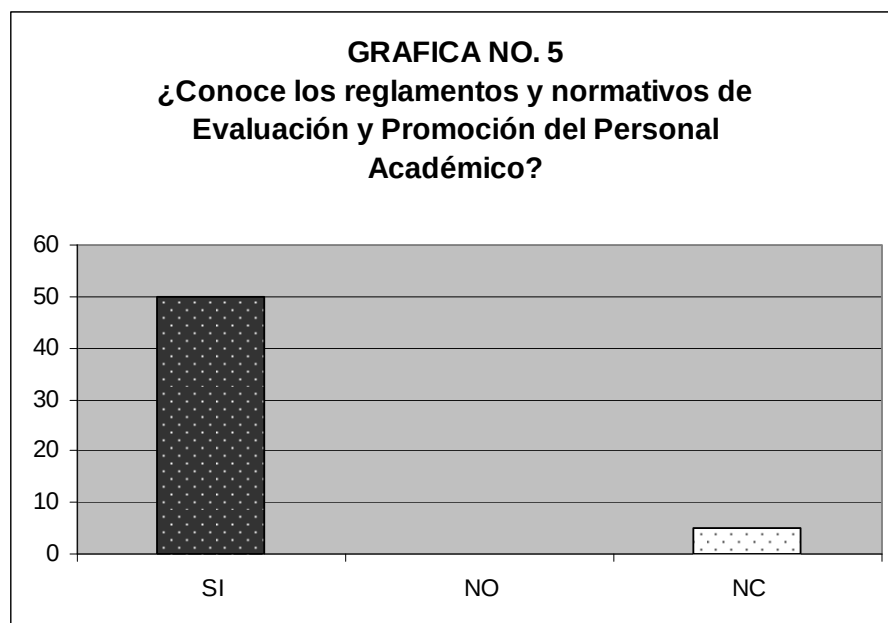


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 75% de los docentes encuestados indicó que está contratado para ambos semestres, el 16% sólo para el segundo semestre y el 9% para el primero.

5. ¿Conoce los reglamentos y normativos de la Evaluación y Promoción del Personal Académico?

SI	50
NO	0
NC	5
TOTAL	55



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

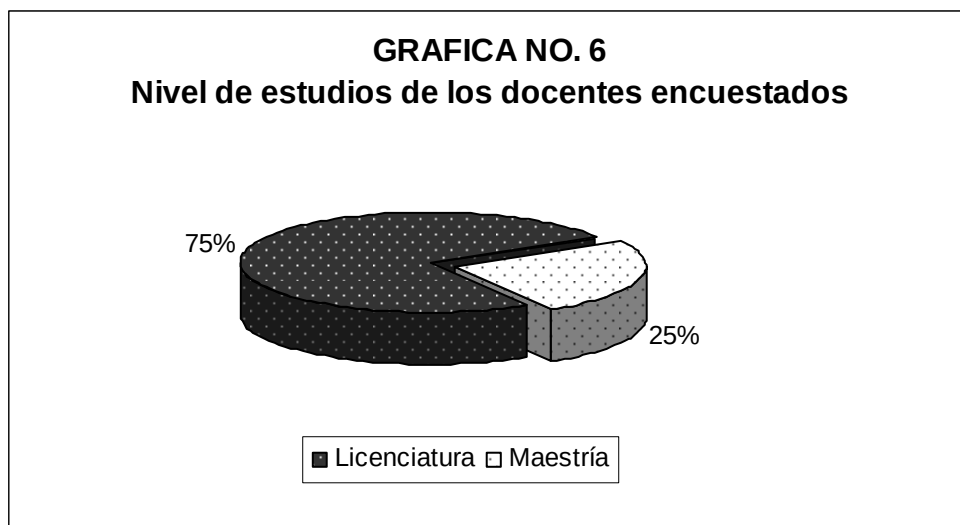
El 91% de los docentes encuestados expresó que si conoce los reglamentos y normativos de la Evaluación y Promoción del Personal Académico, el 9% restante no respondió la pregunta.

5.1 Comentarios realizados sobre la pregunta anterior

NC	52
Debe tenerse conocimiento de los mismos	1
Lo adquirió por iniciativa propia, ya que no han sido publicados	1
Estos reglamentos y normas son obsoletos y no se circunscriben al momento histórico y académico	1
TOTAL	55

6. Indique el nivel de estudios que tiene

Licenciatura	75
Maestría	25

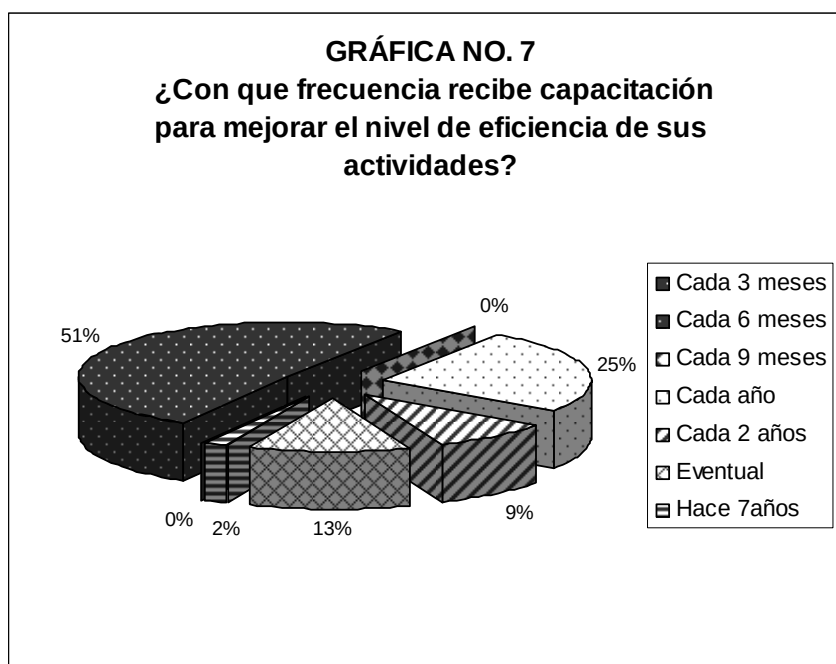


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Respecto al nivel de estudios de los docentes encuestados, el 75% tiene estudios a nivel de licenciatura y el 24% a nivel de maestría.

7. Frecuencia con la que recibe capacitación para mejorar el nivel de eficiencia de sus actividades docentes

Cada 3 meses	0
Cada 6 meses	28
Cada 9 meses	0
Cada año	14
Cada 2 años	5
Eventual	7
Hace 7años	1
TOTAL	55

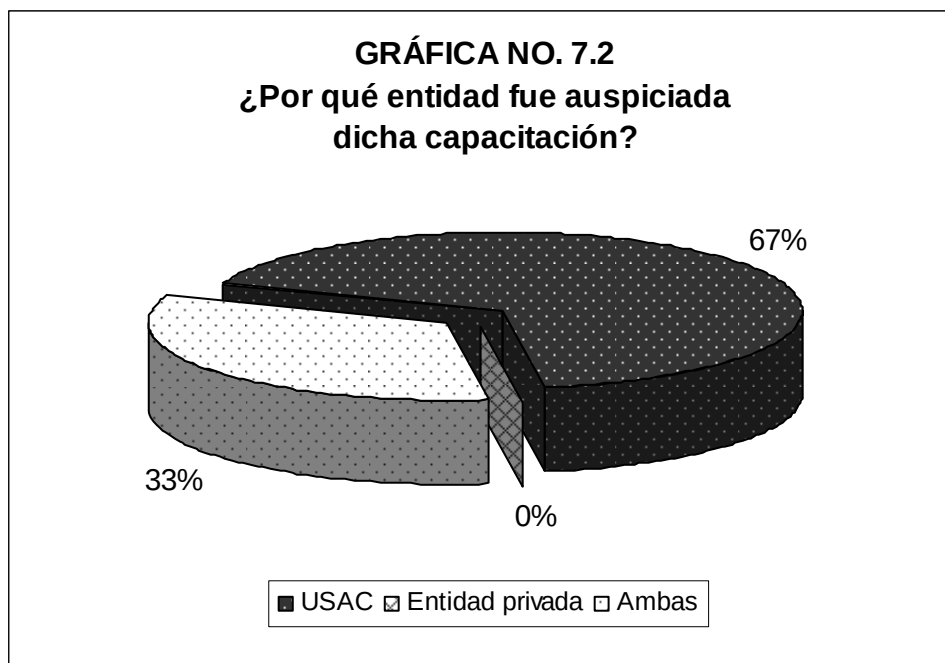


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 51% de los docentes encuestados expresó que recibe capacitación para mejorar el nivel de eficiencia de sus actividades 6 meses, el 25% la recibe cada año, el 13% lo hace eventualmente, el 9% cada 2 años y el 2% manifestó haberlo hecho hace 7 años.

7.1 ¿Por qué entidad fue auspiciada dicha capacitación?

USAC	37
Entidad privada	0
Ambas	18
TOTAL	55

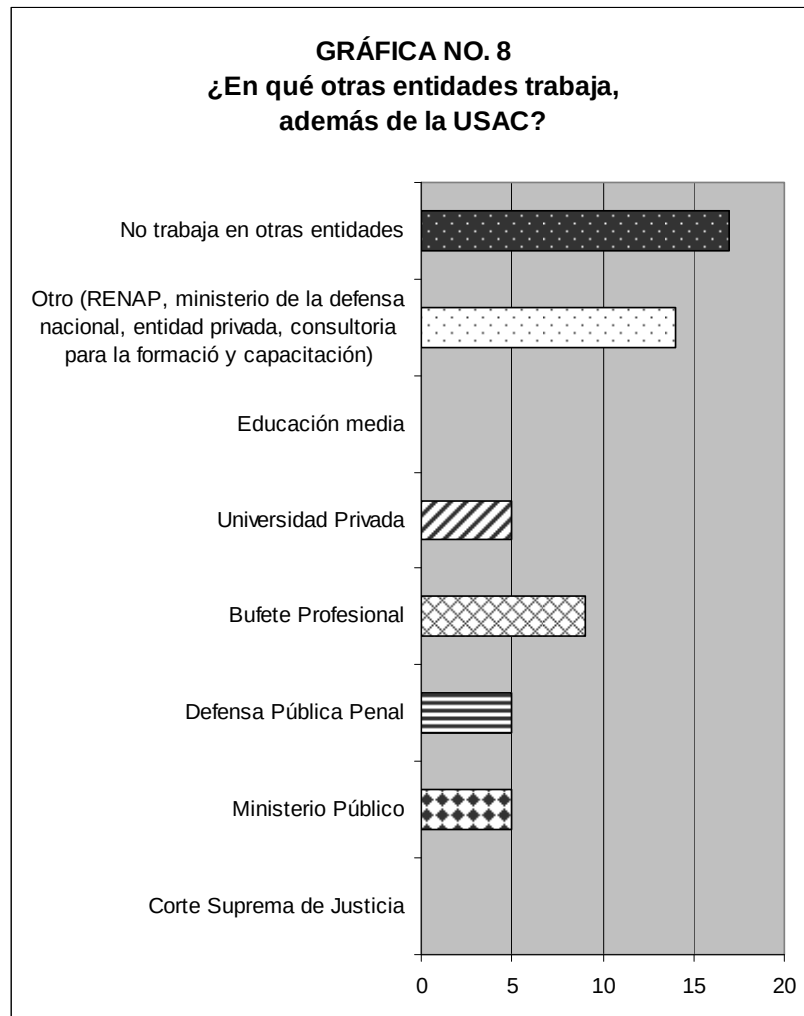


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 67% de los docentes manifestó que dicha capacitación fue auspiciada por la Universidad de San Carlos de Guatemala y el 33% por la USAC y una entidad privada.

8. ¿En qué otras entidades trabaja, además de la USAC?

Corte Suprema de Justicia	0
Ministerio Público	5
Defensa Pública Penal	5
Bufete Profesional	9
Universidad Privada	5
Educación media	0
Otro (RENAP, ministerio de la defensa nacional, entidad privada, consultoría para la formación y capacitación)	14
No trabaja en otras entidades	17
TOTAL	55



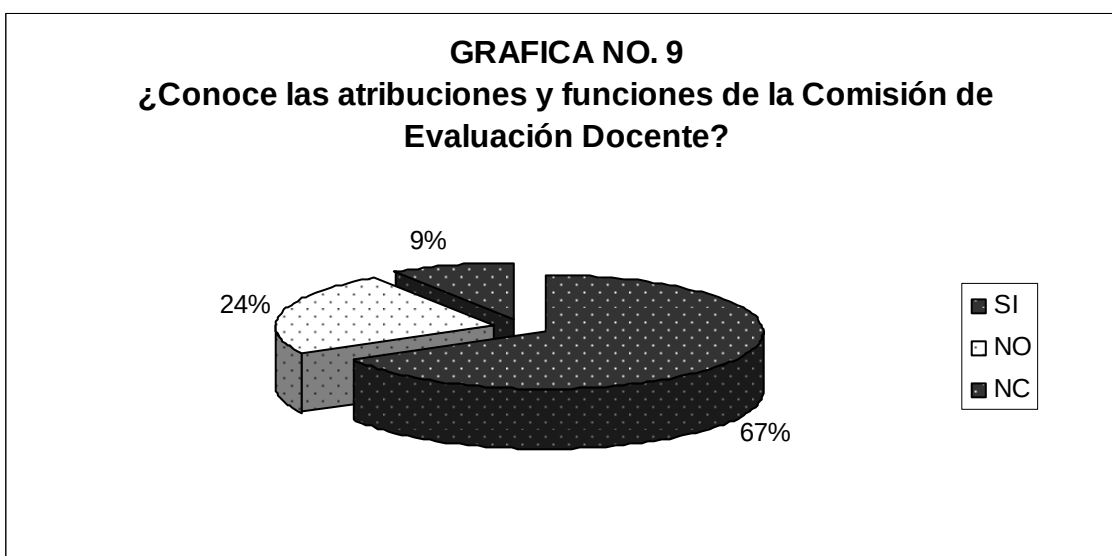
FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Además de laborar en la USAC, los docentes encuestados refirieron trabajar en las siguientes instituciones:

- Ministerio Público (9%)
- Defensa Pública Penal (9%)
- Bufete Profesional (16%)
- Universidad Privada (9%)
- Otras instituciones (RENAP, ministerio de la defensa nacional, entidad privada, consultoria para la formación y capacitación, 25%)

9. ¿Conoce las atribuciones y funciones de la Comisión de Evaluación Docente?

SI	37
NO	13
NC	5
TOTAL	55

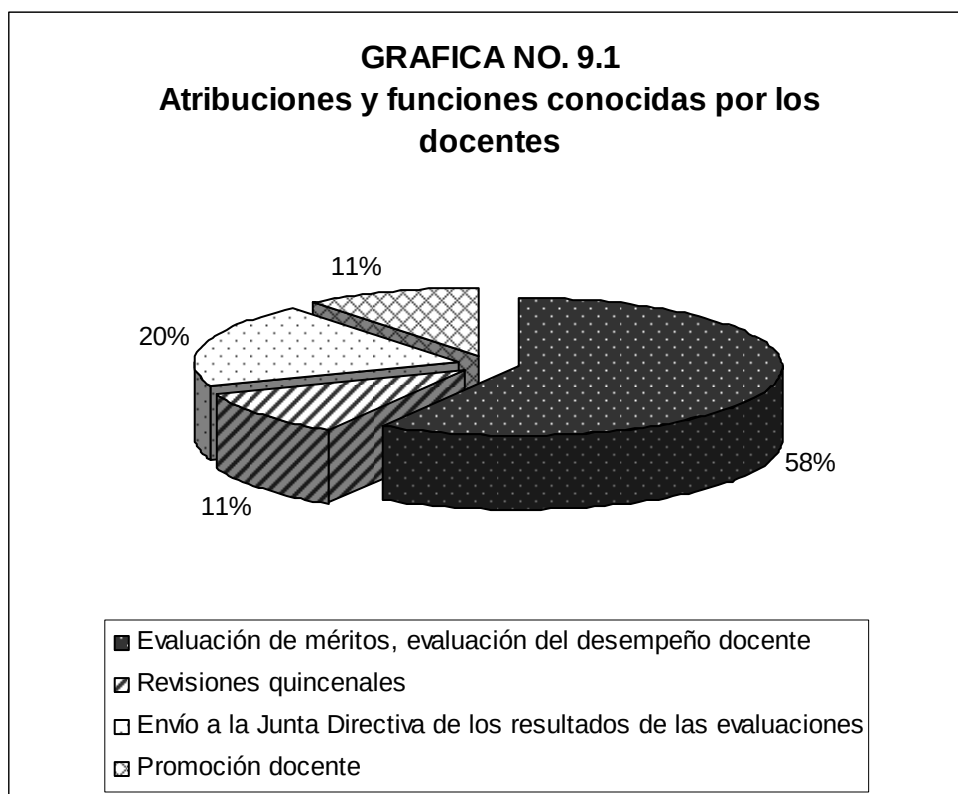


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 67% de los docentes encuestados refirió conocer las atribuciones y funciones de la Comisión de Evaluación Docente, el 24% refirió no conocerlas y el 9% no respondió la pregunta.

9.1 Atribuciones conocidas

Evaluación de méritos, evaluación del desempeño docente	24
Revisiones quincenales	4
Envío a la Junta Directiva de los resultados de las evaluaciones	8
Promoción docente	4
TOTAL	40



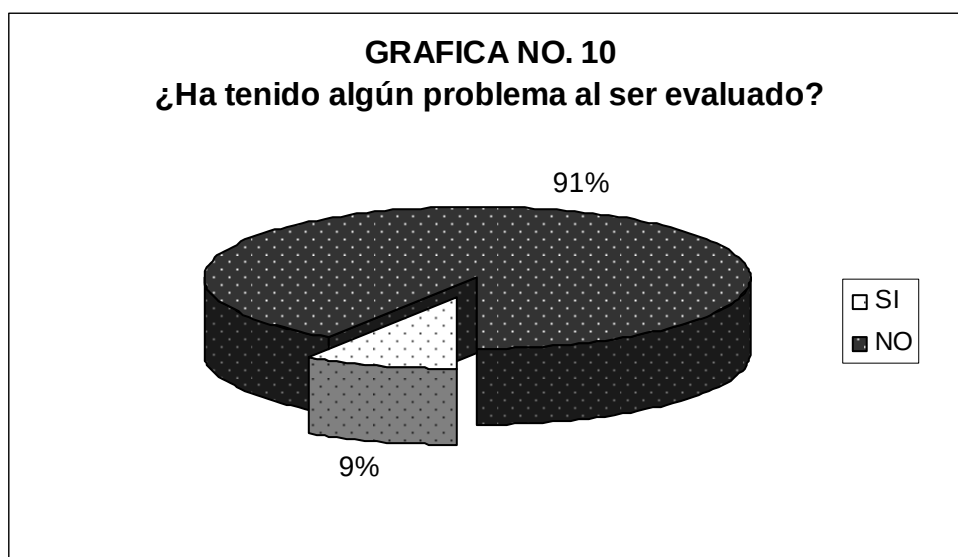
FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Respecto a la pregunta anterior, las atribuciones y funciones mencionadas por los docentes fueron:

- Evaluación de méritos, evaluación del desempeño docente (60%)
- Envío a la Junta Directiva de los resultados de las evaluaciones (20%)
- Revisiones quincenales (10%)
- Promoción docente (10%)

10. ¿Ha tenido algún problema al ser evaluado?

SI	5
NO	50
TOTAL	55

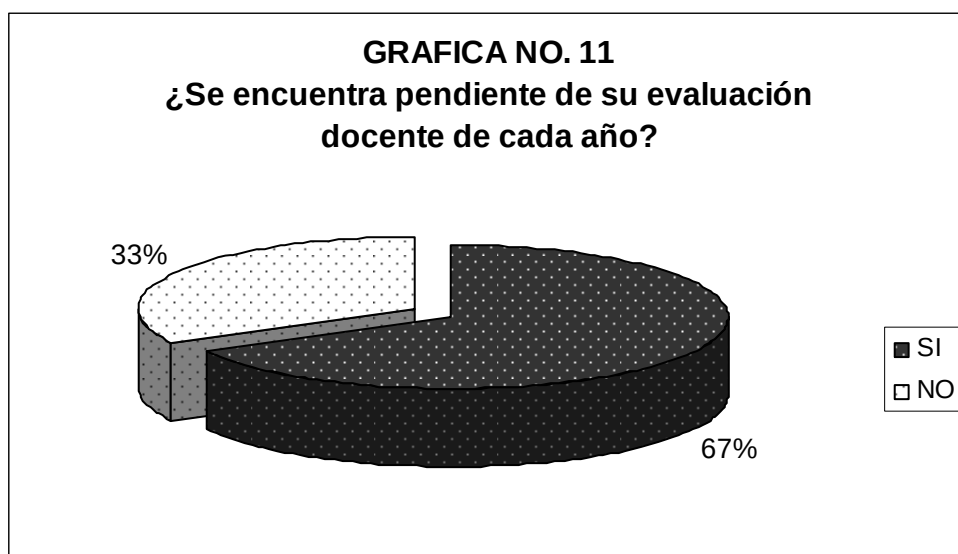


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 91% de los docentes encuestados refirió no haber tenido ningún problema al ser evaluado y el 9% refirió si haber tenido problemas, sin embargo no indicaron cual ni con quién se presentó el problema.

11. ¿Se encuentra pendiente de su evaluación docente de cada año?

SI	37
NO	18
TOTAL	55

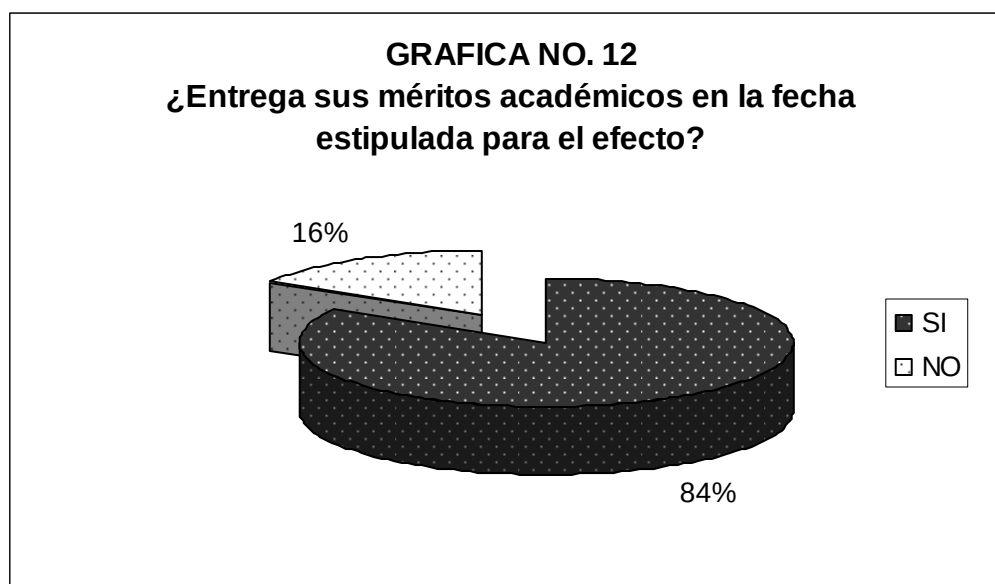


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 67% de los docentes encuestados indicaron encontrarse pendientes de su evaluación anual, 8 docentes refirieron que se encuentran pendientes por falta de información de la Comisión, el resto no indicó la razón.

12. ¿Entrega sus méritos académicos en la fecha estipulada para el efecto?

SI	46
NO	9
TOTAL	55



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 84% de los docentes encuestados indicó que si entrega sus méritos académicos en la fecha estipulada para el efecto, contra el 16% que indicó que no lo hace. 9 de éstos docentes refirieron que se encuentran pendientes por falta de información de la Comisión, el restó no indicó la razón por la que no lo hace.

13. Indique el grado de interés por la docencia

I	0
II	0
III	0
IV	0
V	0
VI	0
VII	0
VIII	5
IX	0
X	50
TOTAL	55



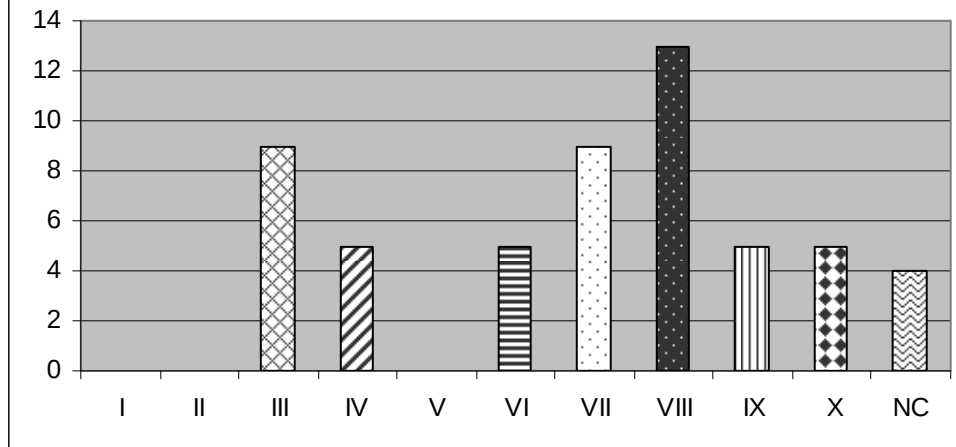
FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 91% de los docentes encuestados asignó una puntuación de 10 al grado de interés que tiene por la docencia, el 9% restante asignó una puntuación de 8.

14. Indique el grado de OBJETIVIDAD que asigna al instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC

I	0
II	0
III	9
IV	5
V	0
VI	5
VII	9
VIII	13
IX	5
X	5
NC	4
TOTAL	55

GRÁFICA NO. 14
Grado de OBJETIVIDAD asignado por los
docentes al instrumento que aplica el
Departamento de
Evaluación Docente de la USAC

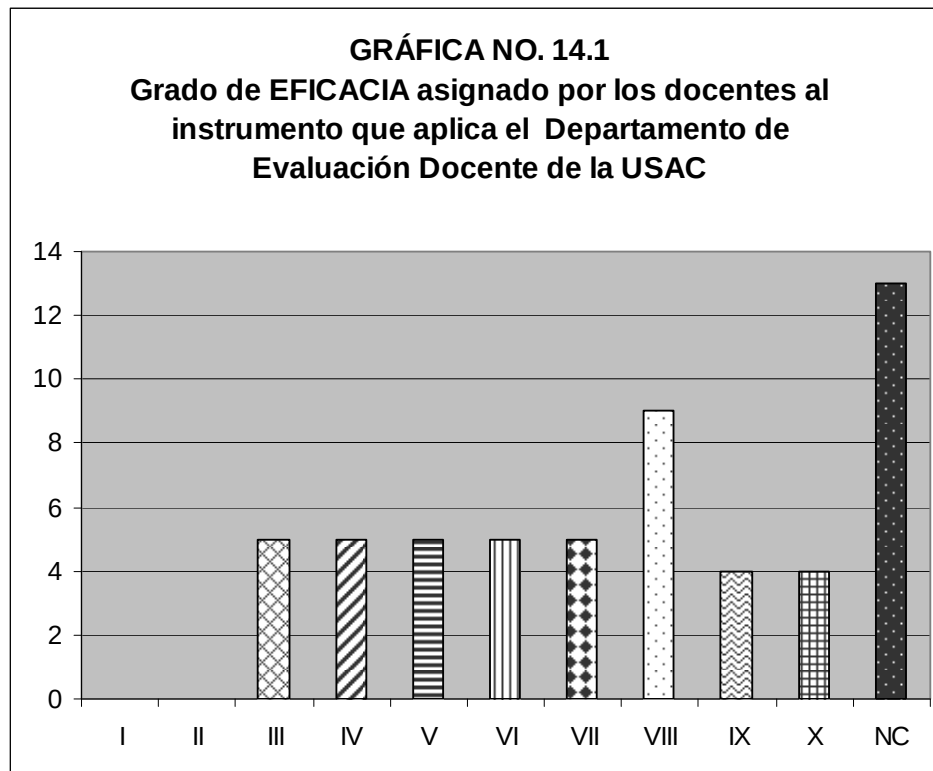


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Respecto al grado de OBJETIVIDAD que los docentes asignaron al instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC las 3 puntuaciones mas asignadas fueron: 8 con un 24%; 7 con 16% y 3 con un 16%.

14.1 Indique el grado de EFICACIA que asigna al instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC

I	0
II	0
III	5
IV	5
V	5
VI	5
VII	5
VIII	9
IX	4
X	4
NC	13
TOTAL	55



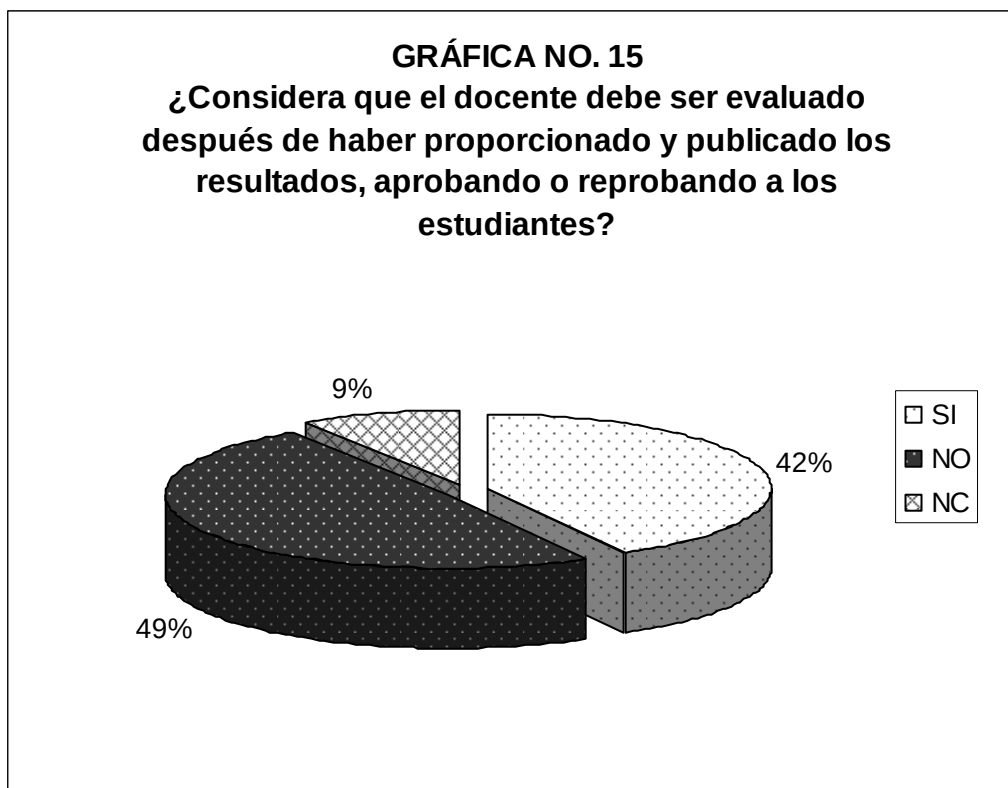
FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Respecto al grado de EFICACIA que los docentes asignaron al instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC las 3 puntuaciones mas asignadas fueron: 8 con un 16% y 3,4,5,6,7 con 9%.

COMENTARIO: “Los aspectos que se evalúan no son aplicables a todos los cursos”

15. ¿Considera que el docente debe ser evaluado después de haber proporcionado y publicado los resultados, aprobando o reprobando a los estudiantes?

SI	23
NO	27
NC	5
TOTAL	55

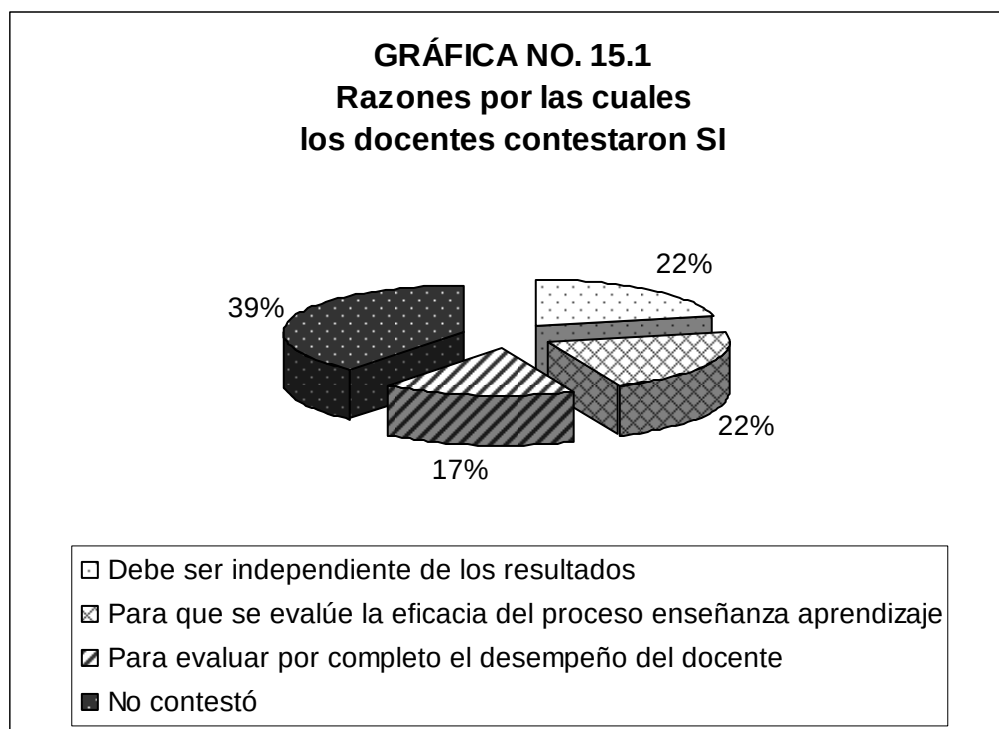


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 49% de los docentes encuestados indicó que el docente debe ser evaluado después de haber proporcionado y publicado los resultados de los exámenes, el 42% indicó que no debe hacerlo y el 9% no respondió.

15.1 Razones por las cuales los docentes contestaron SI

¡Debe ser independiente de los resultados	5
Para que se evalúe la eficacia del proceso enseñanza aprendizaje	5
Para evaluar por completo el desempeño del docente	4
No contestó	9
TOTAL	23



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Respecto a la pregunta anterior, los docentes que están de acuerdo con que el docente sea evaluado después de haber proporcionado y publicado los resultados de los exámenes expresaron las siguientes razones:

- Para evaluar por completo el desempeño del docente (17%)
- Para que se evalúe la eficacia del proceso enseñanza aprendizaje (22%)
- La evaluación debe ser independiente de los resultados (22%)

15.2 Razones por las cuales los docentes contestaron NO

Se presta a subjetividad por parte de los alumnos	18
Debe ser independiente de los resultados	5
No contestó	4
TOTAL	27



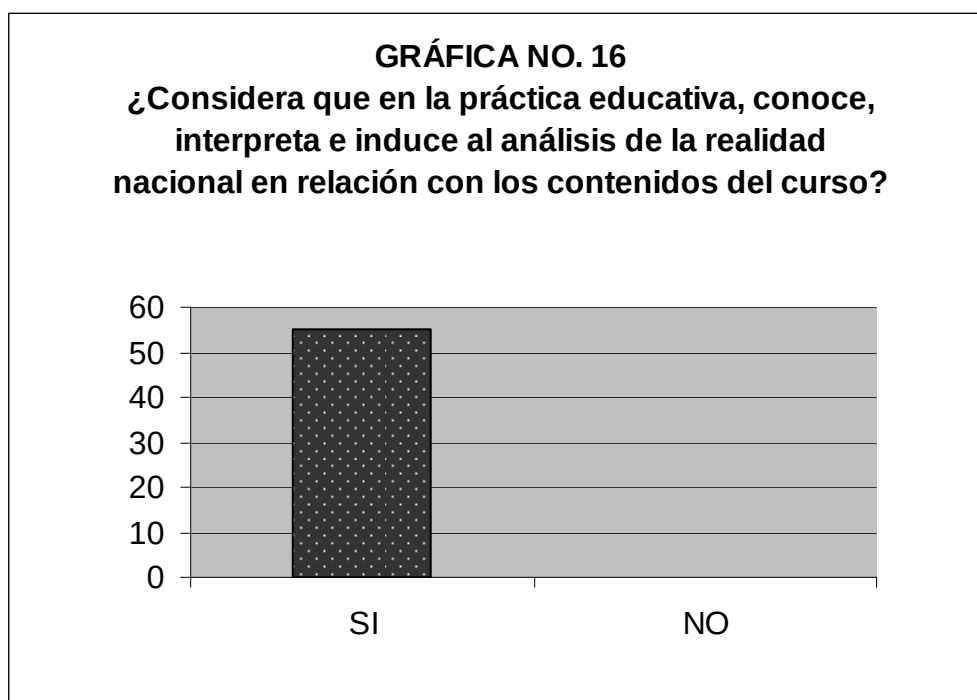
FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

Respecto a la pregunta anterior, los docentes que NO están de acuerdo con que el docente sea evaluado después de haber proporcionado y publicado los resultados de los exámenes expresaron las siguientes razones:

- Se presta a subjetividad por parte de los alumnos (66%)
- La evaluación debe ser independiente de los resultados (19%)

16. ¿Considera que en la práctica educativa, conoce, interpreta e induce al análisis de la realidad nacional en relación con los contenidos del curso?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

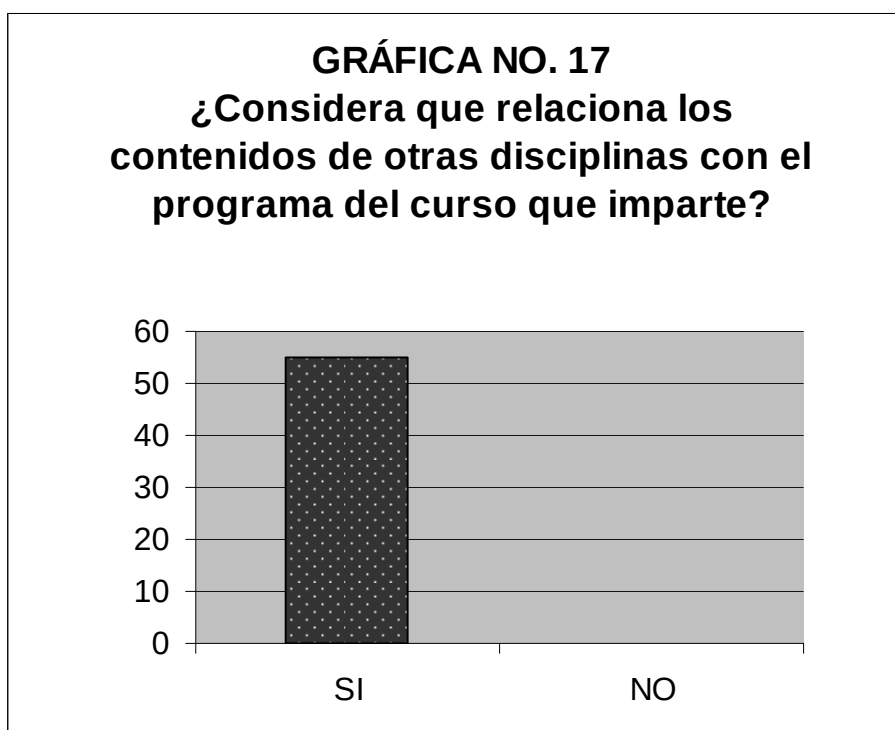


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

¡El 100% de los docentes encuestados considera que conoce, interpreta e induce al análisis de la realidad nacional en relación con los contenidos del curso que imparte.

17. ¿Considera que relaciona los contenidos de otras disciplinas con el programa del curso que imparte?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

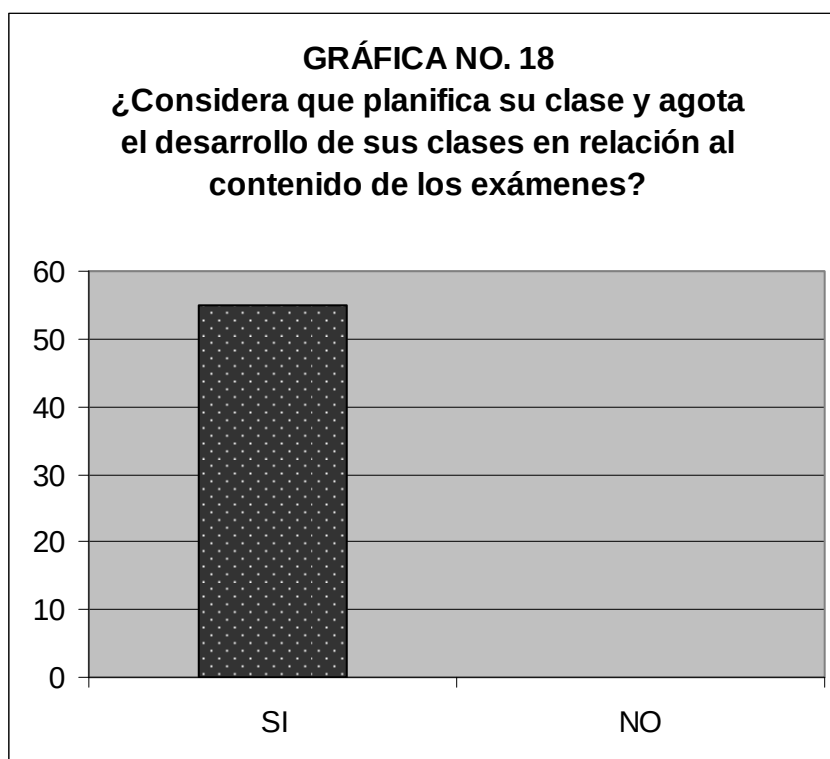


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que relaciona los contenidos de otras disciplinas con el programa del curso que imparte.

18. ¿Considera que planifica su clase y agota el desarrollo de sus clases en relación al contenido de los exámenes?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

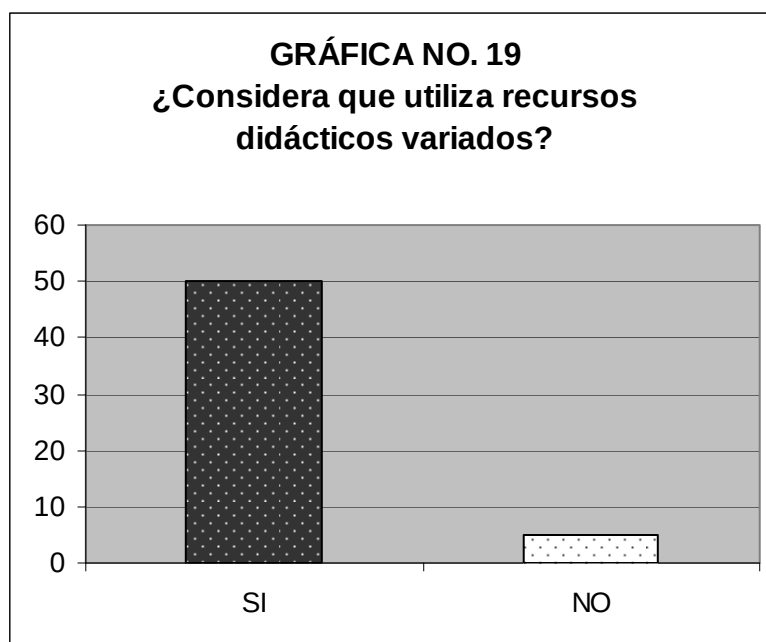


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que planifica su clase y agota el desarrollo de sus clases en relación al contenido de los exámenes.

19. ¿Considera que utiliza recursos didácticos variados?

SI	50
NO	5
TOTAL	55

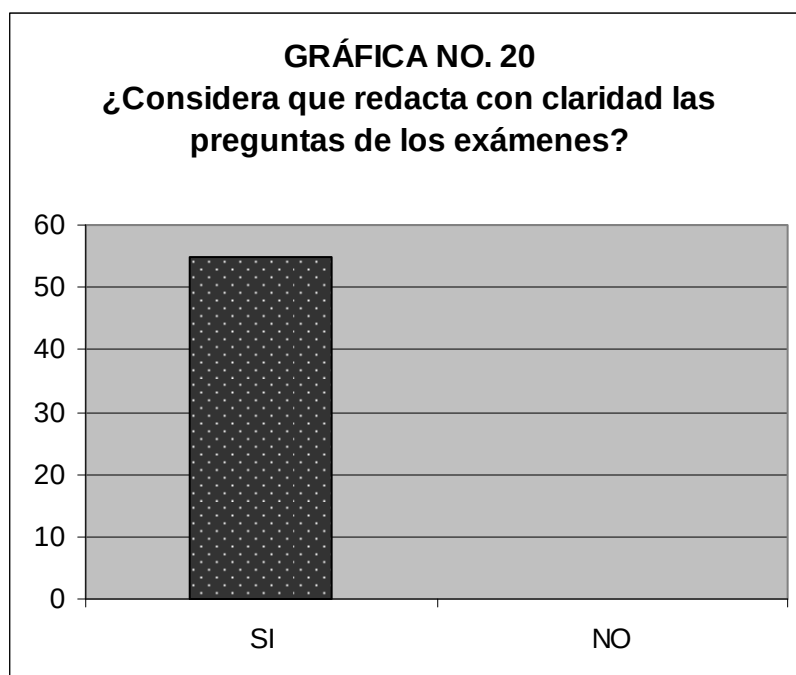


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que utiliza recursos didácticos variados para impartir sus clases.

20. ¿Considera que redacta con claridad las preguntas de los exámenes?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

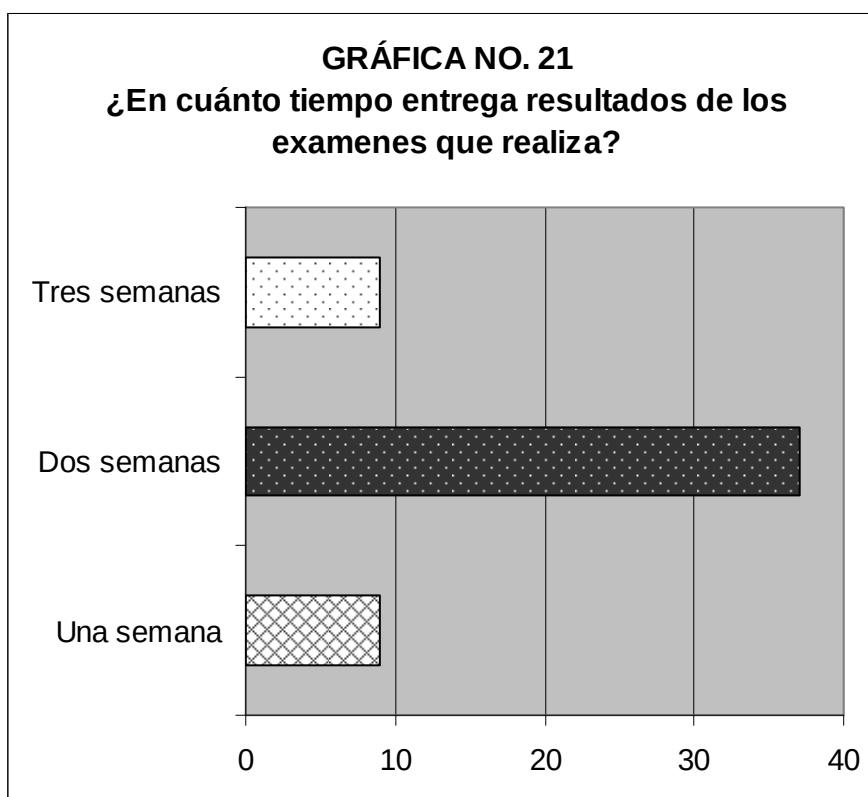


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que redacta con claridad las preguntas de los exámenes.

21. ¿En cuánto tiempo entrega resultados de los exámenes que realiza?

Una semana	9
Dos semanas	37
Tres semanas	9
TOTAL	55

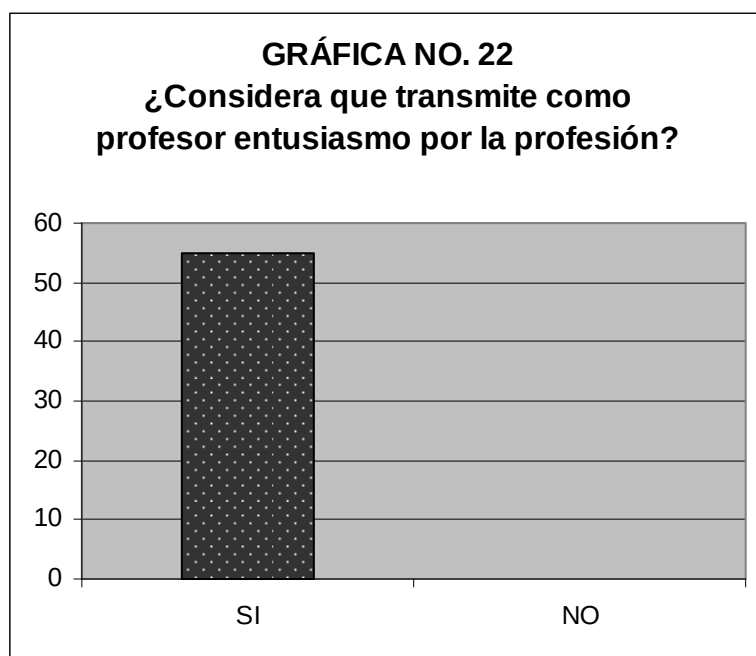


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 68% de los docentes encuestados indicó que entrega los resultados de los exámenes que realiza en un periodo de 2 semanas, el 16% lo hace en 1 semana y el 16% restante lo hace en 3 semanas.

22. ¿Considera que transmite como profesor entusiasmo por la profesión?

SI	55
NO	0
TOTAL	

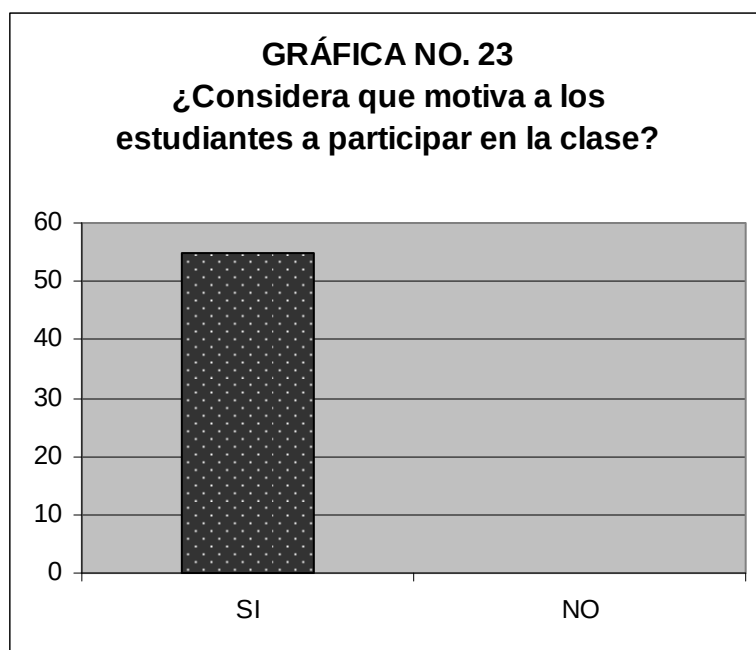


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que transmite entusiasmo por la profesión a sus estudiantes.

23. ¿Considera que motiva a los estudiantes a participar en la clase?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

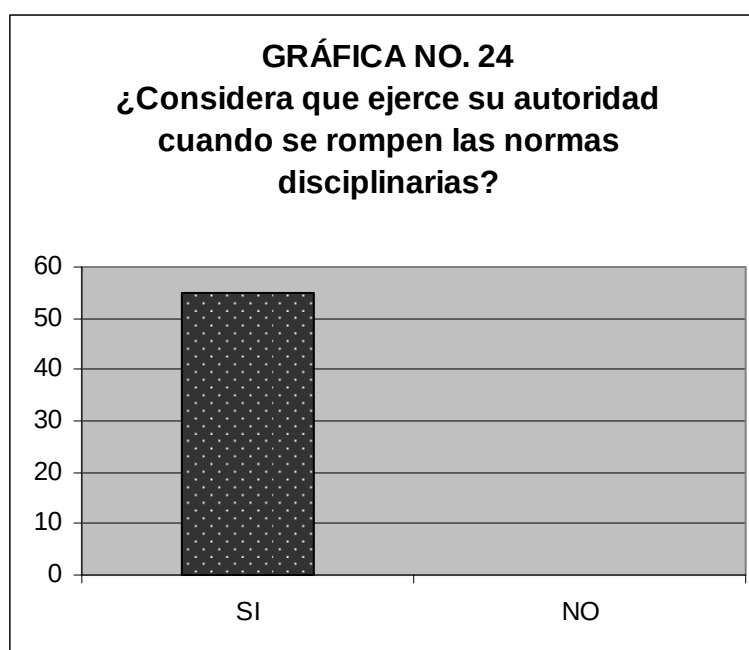


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que motiva a sus estudiantes a participar en clase.

24. ¿Considera que ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

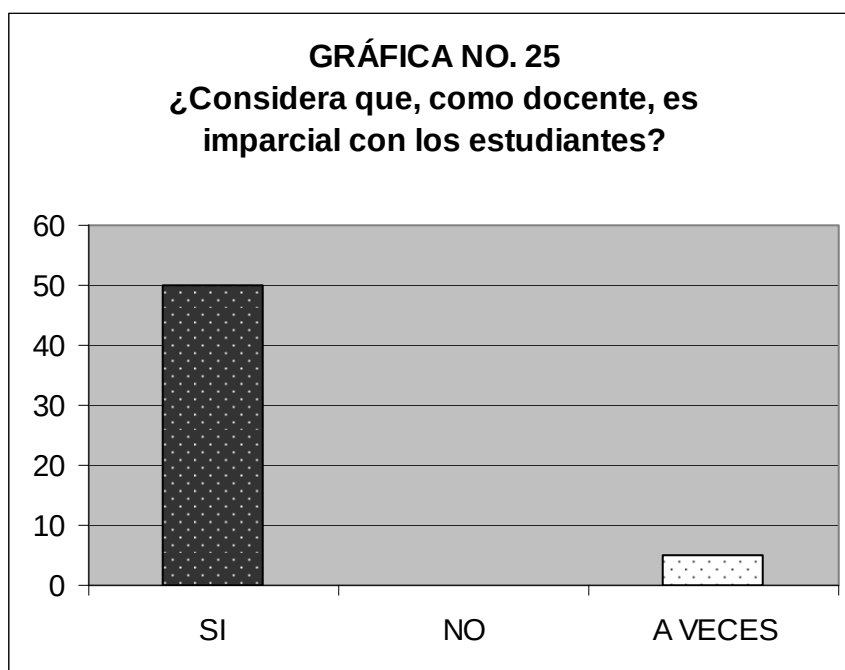


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.

25. ¿Considera que, como docente, es imparcial con los estudiantes?

SI	50
NO	0
A VECES	5
TOTAL	55

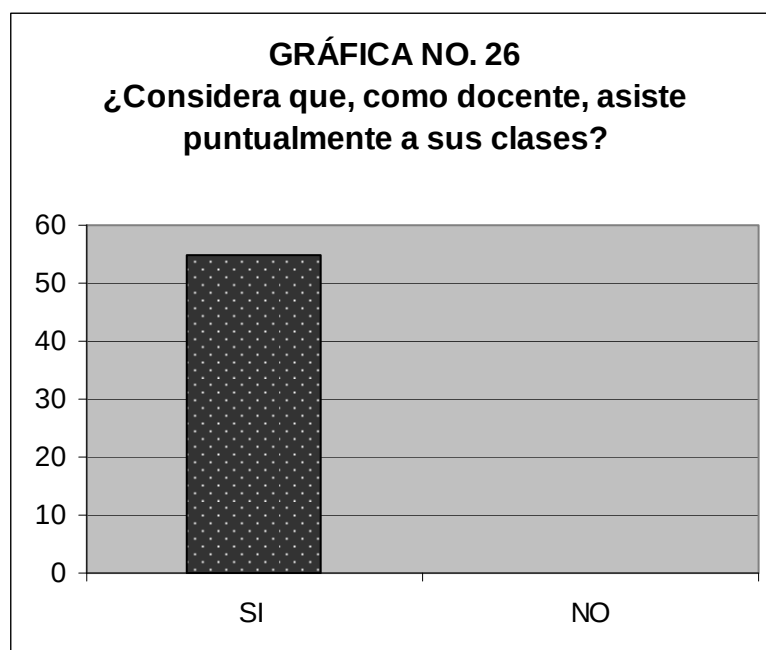


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 91% de los docentes encuestados considera que, como docente, es imparcial con los estudiantes, el 9% restante indicó que lo es a veces.

26. ¿Considera que, como docente, asiste puntualmente a sus clases?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

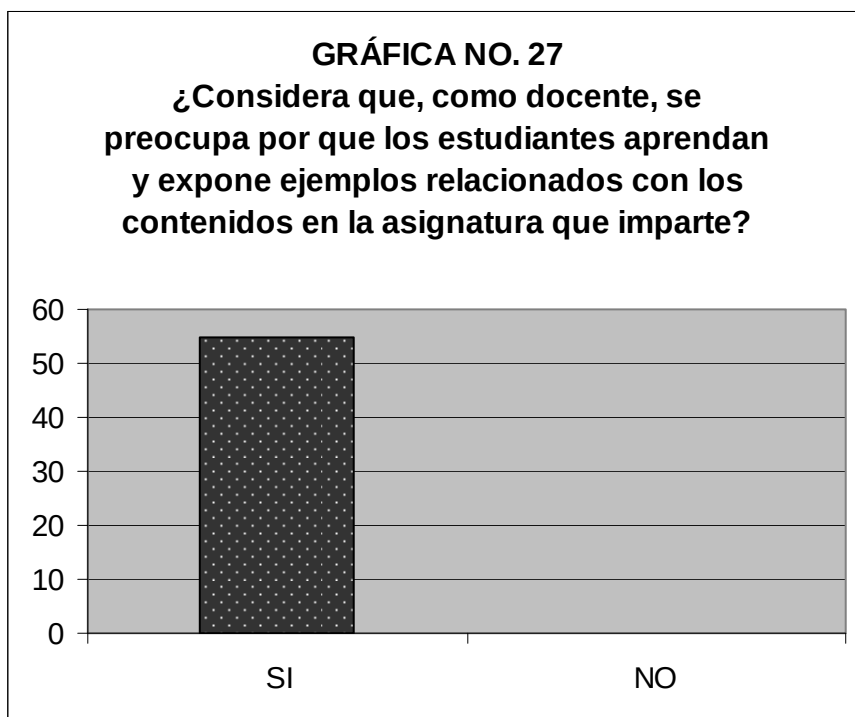


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que asiste puntualmente a sus clases.

27. ¿Considera que, como docente, se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos relacionados con los contenidos en la asignatura que imparte?

SI	55
NO	0
TOTAL	55

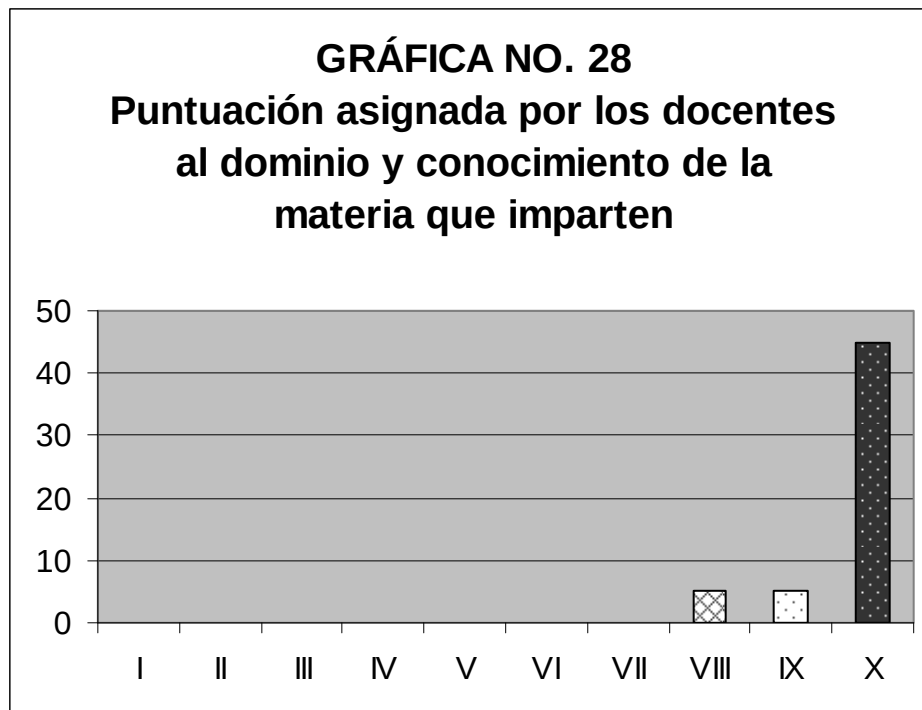


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

El 100% de los docentes encuestados considera que se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos relacionados con los contenidos en la asignatura que imparte.

28. Indique la puntuación que da al dominio y conocimiento de la materia que imparte

I	0
II	0
III	0
IV	0
V	0
VI	0
VII	0
VIII	5
IX	5
X	45
TOTAL	55

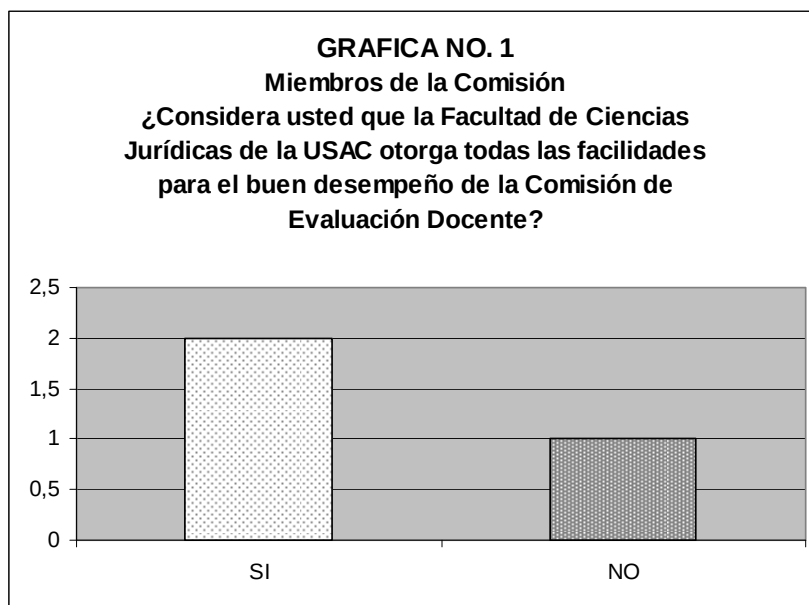


FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

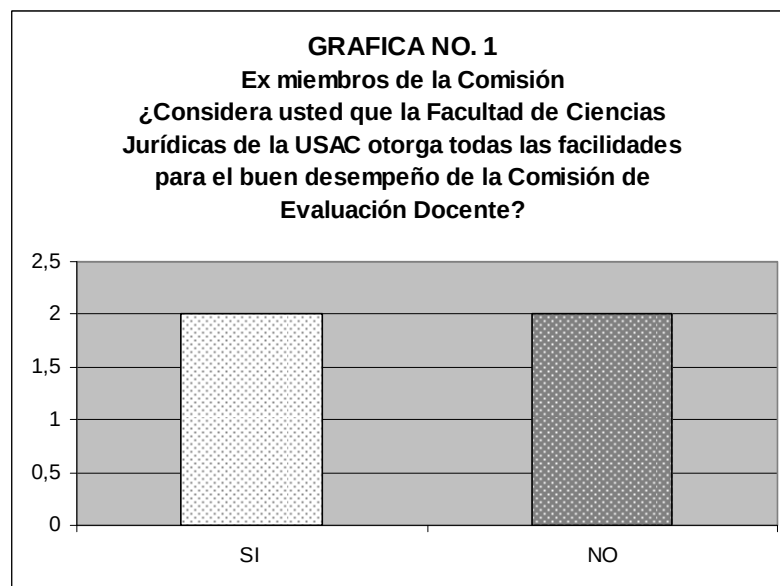
Respecto a la puntuación que los docentes encuestados asignaron al dominio y conocimiento de la materia que imparten, el 82% le asignó 10 puntos, el 9% le asignó 9 puntos y el 9% restante le asignó 8 puntos.

ENCUESTA REALIZADA A MIEMBROS Y EX MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

1. ¿Considera usted que la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, otorga todas las facilidades para el buen desempeño de la Comisión de Evaluación Docente?

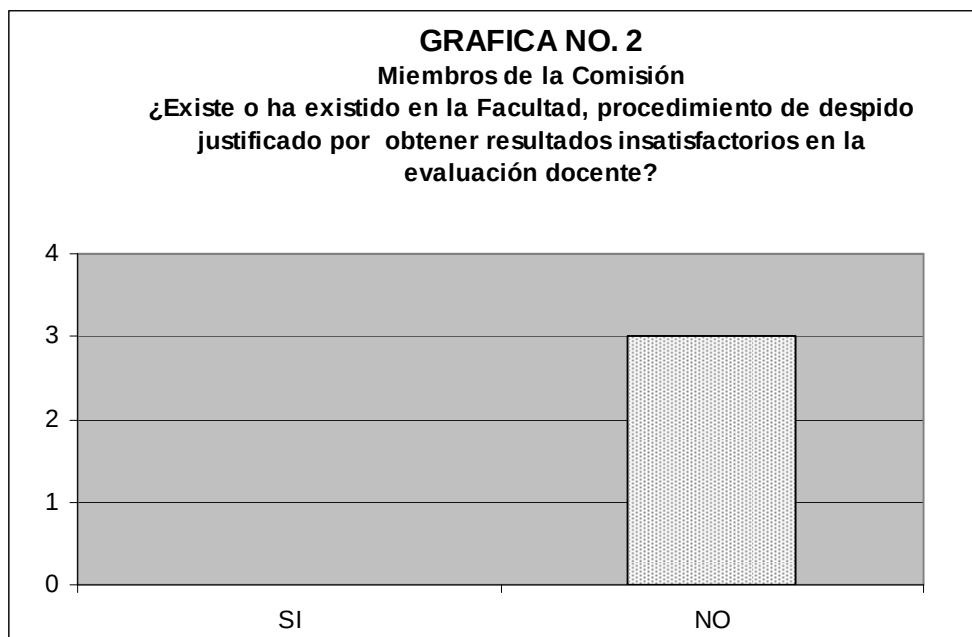


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

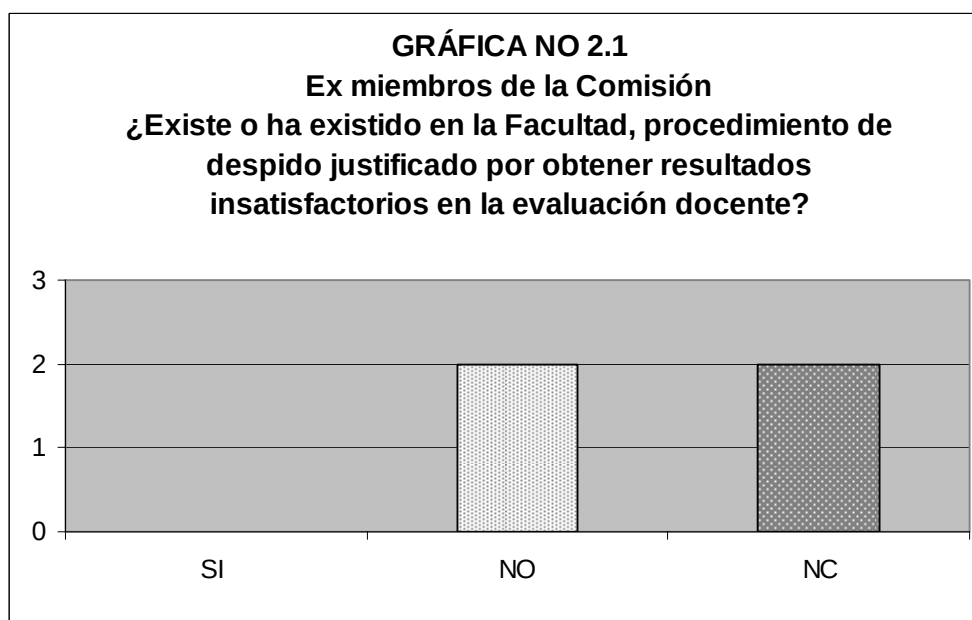


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

2. ¿Existe o ha existido en la Facultad, procedimiento de despido justificado por obtener resultados insatisfactorios en la evaluación docente?

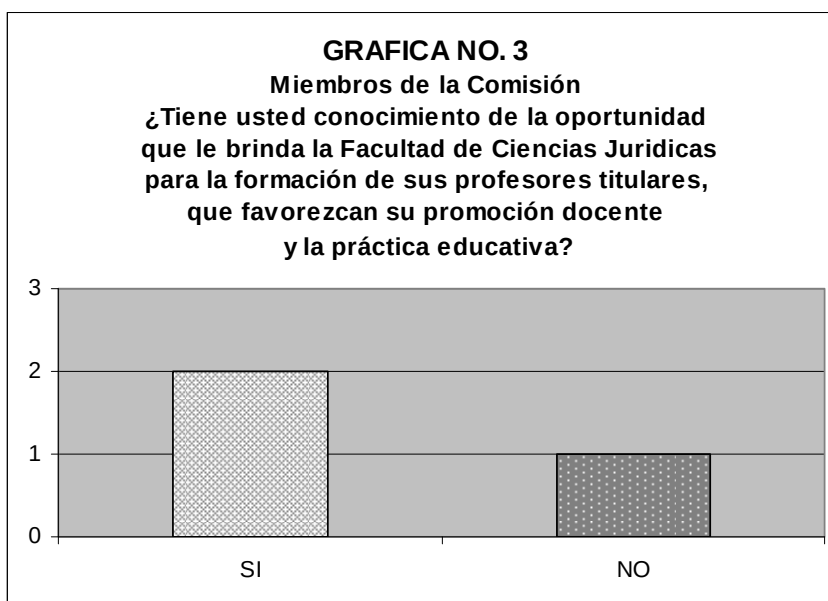


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

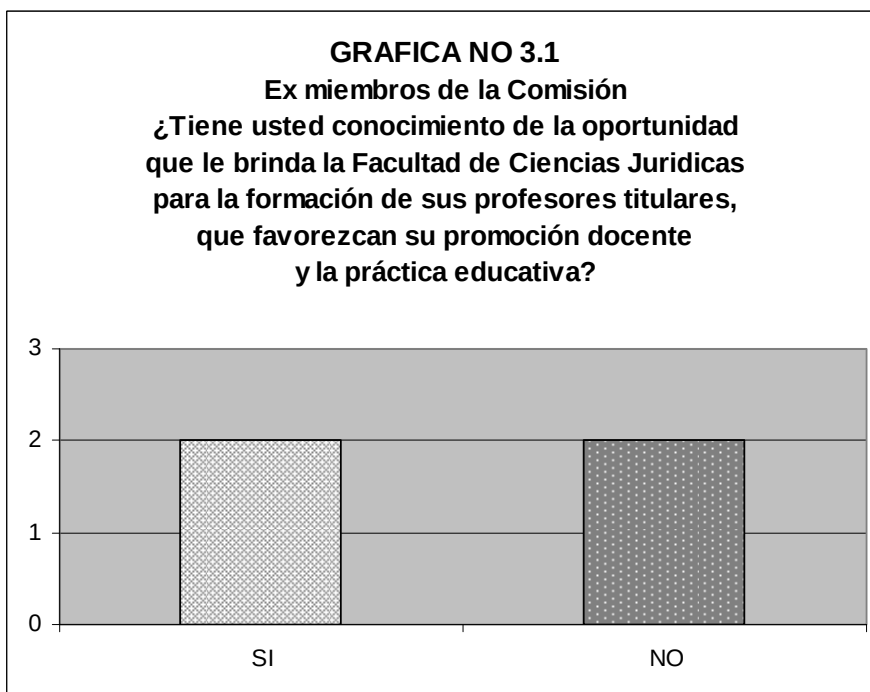


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

3. ¿Tiene usted conocimiento de la oportunidad que le brinda la Facultad de Ciencias Jurídicas para la formación de sus profesores titulares, que favorezcan su promoción docente y la práctica educativa?.

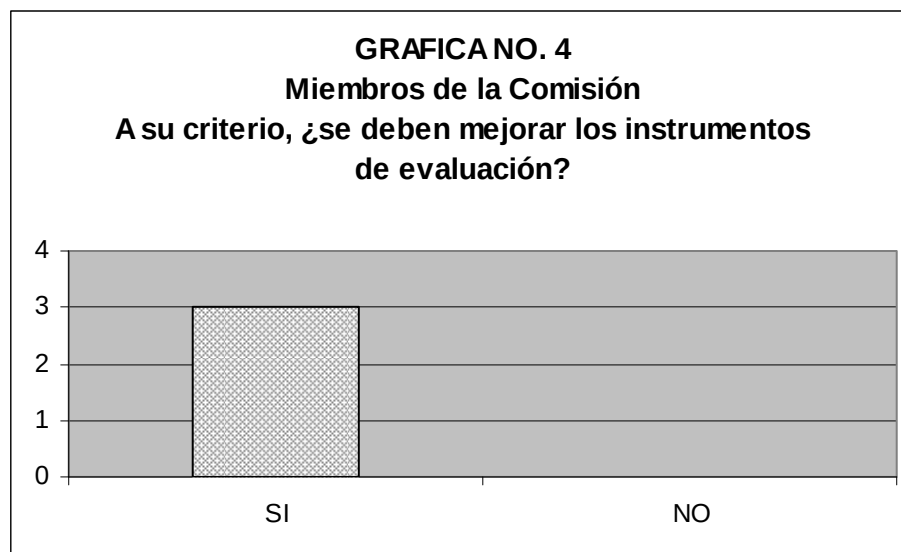


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

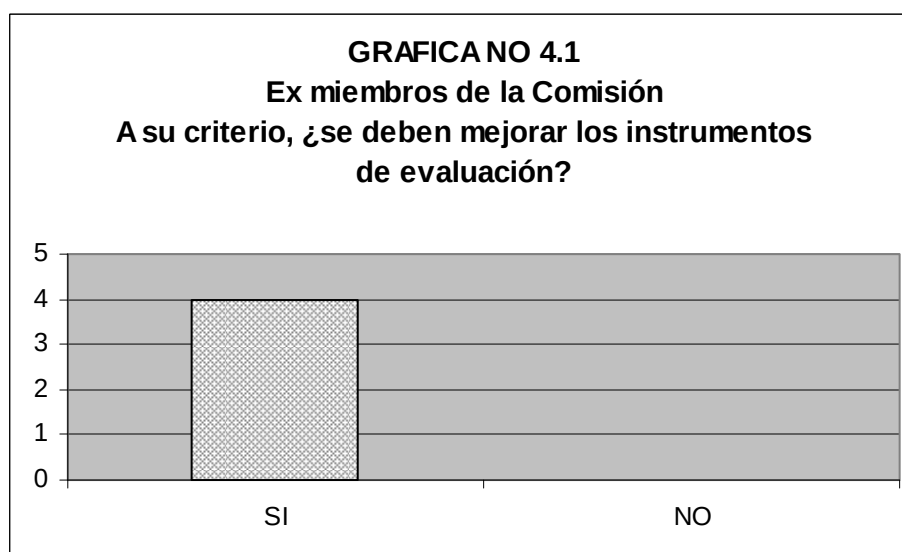


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

4. ¿A su criterio se deben mejorar los instrumentos evaluación?

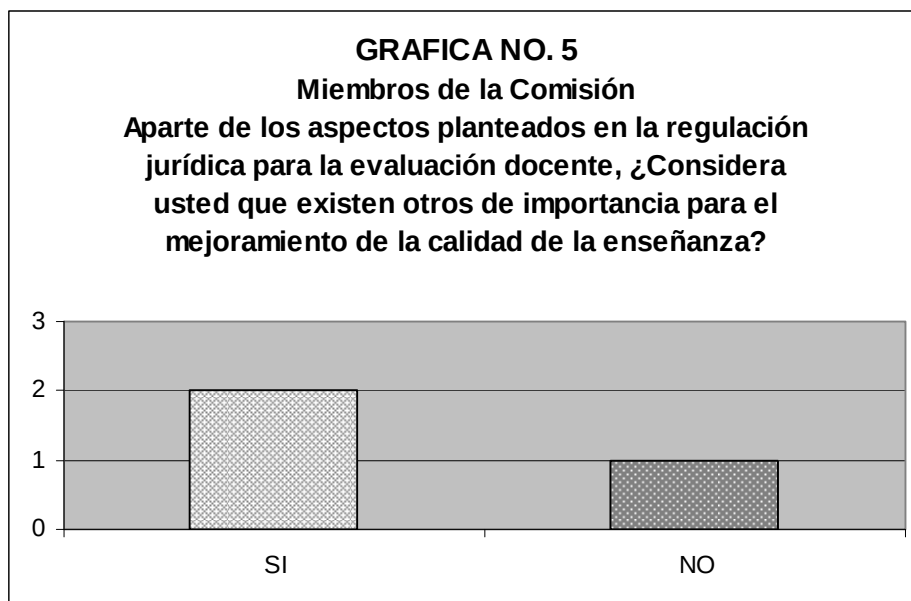


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

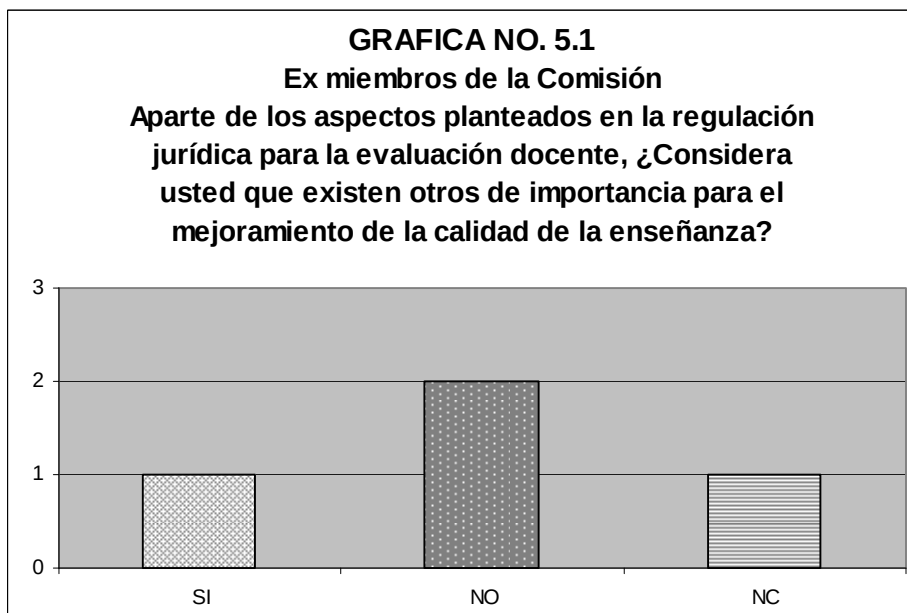


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

5. ¿Aparte de los aspectos planteados en la regulación jurídica para la evaluación docente, considera usted que existen otros de importancia para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza?

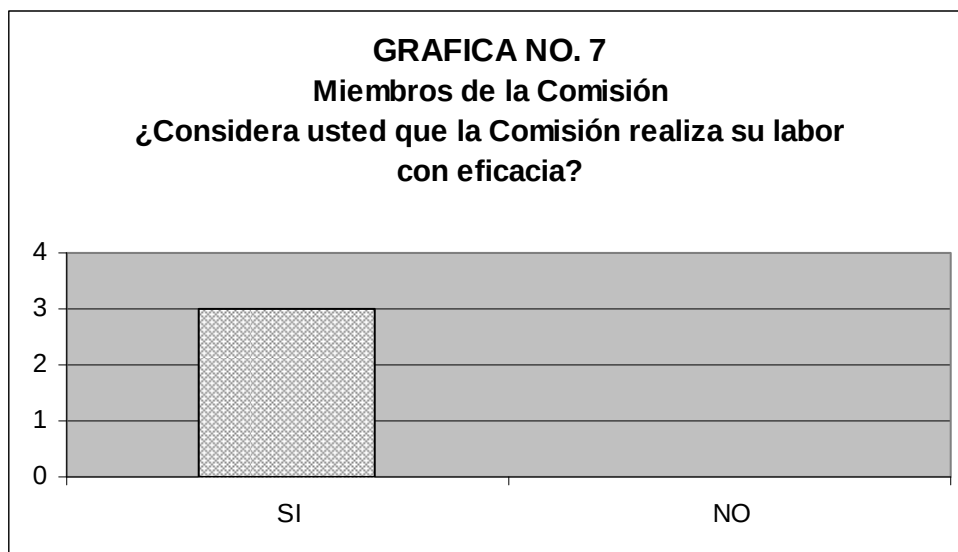


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

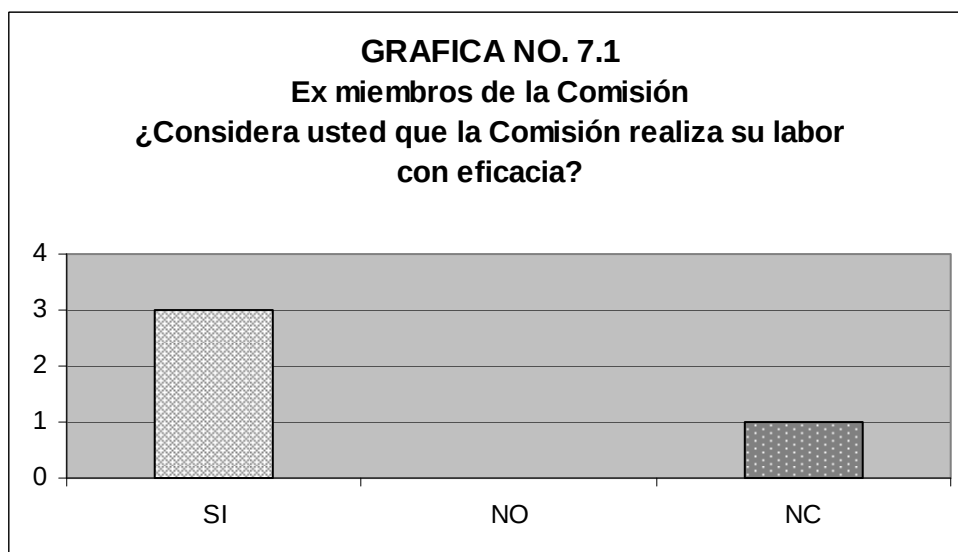


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

7. ¿Considera usted que la Comisión, realiza su labor con eficacia?.

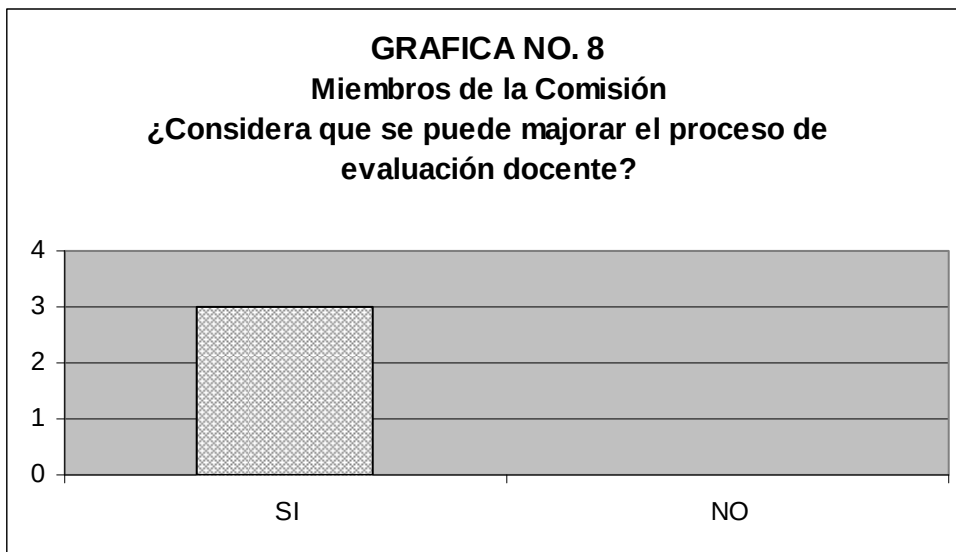


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

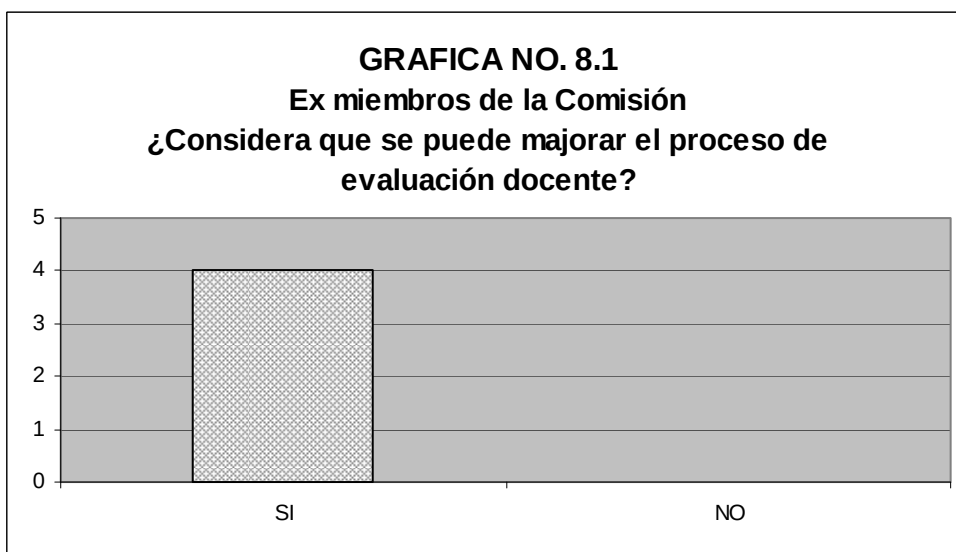


FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

8. ¿Considera que se puede mejorar el proceso de evaluación al docente?.



FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.



FUENTE: Cuestionario aplicado a miembros y ex-miembros de la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, octubre de 2010.

ENTREVISTA REALIZADA AL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADÉMICO

UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA



DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y
PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

REF.DEPPA.023-2011

Guatemala 27 de enero de 2011

Lic. Leonel Armando López Mayorga, Docente
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, zona 12

Licenciado López Mayorga:

Reciba un atento saludo del personal del Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, deseándole éxitos en todas las actividades que realiza, le estoy devolviendo el cuestionario que fue elaborado para recabar información que sustentará su punto de tesis relacionado con "la evaluación docente y su incidencia en la práctica educativa" La cual se respondió conjuntamente con la Jefa de este Departamento y el analista a cargo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

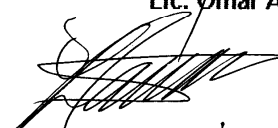
Esperando haber cumplido a cabalidad con sus requerimientos y seguros de que la misma le será de utilidad.

Sin otro en particular, me suscribo de usted deferentemente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"


Lic. Omar Antonio Cabrera Vargas
Analista

Vo. Bo.:


Licda. Noemí Luz Navas Martínez
JEFA del DEPPA



c.c. Analista,
Correlativo
OACV/oacv

ENTREVISTA A LA JEFA DEL DEPPA

1. **Considera usted que la Universidad de San Carlos de Guatemala, otorga todas las facilidades a todas sus dependencias relacionadas para el efectivo cumplimiento de la normativa jurídica relativa a la evaluación del docente?** Considero que en la medida de sus posibilidades, la USAC si proporciona el apoyo necesario. Existe un sistema de evaluación establecido para todas las unidades académicas, existe una normativa jurídica, que ya fue revisada y modificada en el año 2000 que contempló llenar las lagunas existentes de la normativa anterior, que abarca sino todas, la mayoría de los aspectos a contemplar en el proceso, cada unidad cuenta con una comisión para llevar a cabo los procesos de evaluación docente en forma bipartita (profesores y estudiantes), las cuales casi siempre están incompletas, pues regularmente faltan los estudiantes o los docentes abandonan la comisión y las autoridades no se preocupan por realizar las convocatorias para sustituir a los miembros faltantes, llegándose al grado de terminar su periodo con un solo miembro docente, situación que se ha dado en varias ocasiones en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; a estas comisiones se les da la capacitación necesaria para su buen desempeño. En algunas unidades se cuenta con apoyo secretarial, espacio físico y técnico, en otras se les elimina parte de la carga académica o se amplía las horas de contratación, muchas veces las fallas del proceso no se deben a las lagunas legales existentes, sino a la falta de voluntad de las instancias involucradas en el proceso de hacerlas cumplir, también cuentan en la mayoría de los casos con apoyo económico y en otros es limitado o no existe.
2. **A su criterio considera justa la normativa existente, en el sentido de que si un docente en dos años consecutivos o en dos de tres años, obtiene resultados insatisfactorios, que además de no promover a la categoría inmediata superior, también sea causal de despido justificado?** Si vemos a la USAC como una institución que para cumplir sus fines académicos, tiene que contratar profesionales en todas las disciplinas para ejercer funciones docentes, los cuales no están preparados para las mismas, desde ese punto lo considero injusto, pues no existen medios eficientes ni adecuados para capacitar al docente, ya que los programas de formación docente que se supone se han implantado en las unidades académicas, se desconoce si están cumpliendo con los objetivos para los que fueron creados, y las deficiencias que presentan los docentes cada año y muchas veces en forma sucesiva demuestran que por parte de las autoridades, no existe la voluntad política, ni académica para mejorar esta situación, así como el Departamento de Educación de la DDA, que desde el año 1996 ha estado recibiendo del DEPPA el reporte de las deficiencias que presentan los docentes de cada unidad académica sin que hasta la fecha se haya regulado un sistema de capacitación al docente y se desconoce si estos reportes han servido para desarrollar algún programa de capacitación; también por parte de los órganos de dirección no se les da el seguimiento correspondiente a estos casos y en otros puede servir solamente para las venganzas políticas, perjudicando así al docente. Por otro lado, lo considero justo, pues al momento de la contratación de los docentes, estos deben comprometerse con la Universidad, de ir buscando voluntariamente y sin ninguna presión superior, ni legal su preparación académica en los aspectos que considere estar deficiente especialmente a nivel psicopedagógico. Siendo la normativa que el docente debe buscar su capacitación

tanto dentro como fuera de la Universidad en aquellos aspectos en que presente deficiencias producto de la evaluación docente. Además los profesores al firmar su nombramiento, en el mismo se estipula que estará sujeto a evaluación y ésta tiene dos componentes uno de opiniones (jefe inmediato superior, autoevaluación y estudiantes), que a veces viene incompleto y el otro componente, méritos académicos que también no se presentan. Que la mayoría de veces el profesor puede obtener resultado insatisfactorio por no cumplir con la entrega de méritos académicos y no autoevaluarse.

3. **Cuántos procedimientos de despido justificado por obtener resultados insatisfactorios en la evaluación docente tiene registrado en el Departamento a su cargo. Y si existen favor enumerarlos por unidad académica.** Los despidos justificados por resultados insatisfactorios corresponden a las unidades académicas, por lo que esto no es registrado en este Departamento, sin embargo de las unidades académicas a mi cargo como analista, dos de ellas, presentan docentes con resultados insatisfactorios, desde que se aplicaron las primeras evaluaciones a principios del año 1991. Siendo a la fecha muchos docentes que han presentado dos o más resultados insatisfactorios, habiendo docentes que tienen hasta cinco en forma consecutiva, sin que hasta la fecha las autoridades hayan iniciado algún proceso de despido, algunas han informado que si se han cumplido con los procesos administrativos para despedir al docente y las mismas no han procedido. Como las leyes universitarias permiten, soslayar la problemática, aduciendo prescripción por tiempo para poder ejecutar las sanciones disciplinarias, los órganos de dirección han engavetado los procesos para que éstos prescriban y no hacen nada al respecto. Al grado que el órgano de dirección de esa Facultad comisionó para que evaluaran la situación de los docentes con resultados insatisfactorios, su opinión ha sido favorable al establecerse que después de varios años con resultados insatisfactorios los docentes empiezan a tener resultados satisfactorios, por lo que consideran que no procede ningún trámite legal en su contra. Siendo posiblemente esa Facultad la que presenta esta problemática en forma más aguda, concretamente, existen docentes con resultados insatisfactorios consecutivos que podrían generar un despido justificado, sin embargo los despidos justificados en la Universidad han sido muy pocos, por lo que si se desea mejorar la calidad de la docencia, los procesos de depuración del personal académico se podría decir que no existen, sino al contrario, la falta de la aplicación de una legislación, no permite esta depuración por lo que considero que el sistema debe ser nuevamente revisado y reformado.
4. **Tiene usted conocimiento de la oportunidad que le brinda la Universidad de San Carlos de Guatemala, para la capacitación de sus profesores titulares, sea suficiente y que favorezcan su promoción docente y la práctica educativa.** Si existiera una adecuada y oportuna capacitación docente, especialmente a los profesores que presentan deficiencias en su función docente, estos se reflejarían en los resultados satisfactorios en los años siguientes, sin embargo esto no se da y algunos docentes siguen manifestando deficiencias en cada evaluación. Sin embargo, si existe apoyo financiero por medio del Consejo Académico para realizar estudios en el extranjero y por medio de la Dirección General de Docencia para la capacitación en Guatemala y apoyo económicos para el exterior.

5. Aparte de los objetivos planteados en la regulación jurídica para la evaluación del docente, considera usted que existen otros de importancia para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza en su caso enumerarlos. Para mejorar la docencia identificaría tres objetivos, uno, el programa de formación docente que aprobó el Consejo Superior Universitario, dos, el apoyo financiero para estudios de maestría y doctorado y tres, los procesos de autoevaluación de las carreras que permite identificar sus deficiencias para mejoramiento.
6. Describa el proceso que ese Departamento internamente tiene para el ordenamiento de la información obtenida a través de las comisiones de evaluación de cada unidad académica. Para poder llevar a cabo la evaluación docente, se creó un sistema legal con su normativa para llevar estos procesos, previamente se estableció los parámetros de dicha evaluación, los factores a evaluar, lo que permitió la creación de los instrumentos propios de cada unidad académica para evaluar las distintas funciones que realiza el docente con lo que se trata de evaluar aquellas conductas puntuales en cada unidad académica, posteriormente, se crearon las ponderaciones que permitieron establecer las instancias evaluadoras y el porcentaje que cada una debe tener en las distintas funciones a evaluar. Este Departamento, para mantener la consistencia en la información de los procesos de evaluación docente, tuvo que desarrollar bases de datos para todas las unidades académica, lo que le permitió establecer específicamente el número de docentes titulares y en algunas unidades también de profesores interinos, ya que estos últimos, no siempre son evaluados aunque sean sujetos de evaluación, al conocerse la totalidad de los docentes a evaluar, se pudo recibir los sobres con las evaluaciones, que en los primeros años ingresaron desordenadamente, lo que obligó a este Departamento definir los procedimientos a seguir con el apoyo del Consejo de Evaluación Docente quien ha dictado las políticas que en materia de evaluación y promoción han sido necesarias crear. Al ser recibidos oficialmente los sobres correspondientes de la evaluación de cada unidad, estos se trasladan para su revisión al analista a cargo de la unidad académica, en esta etapa se establece si la evaluación cuenta con todas las instancias (para la función docente: con la evaluación de los estudiantes hacia el profesor, con la evaluación del jefe inmediato al docente y con la autoevaluación del profesor, aunque las demás funciones tienen otras instancias en la evaluación) y si los instrumentos fueron aplicados según la función a evaluar, tomando la lista de docentes de la unidad, se establece si todos los docentes fueron evaluados, al cumplirse con esta, se trasladan los sobres al encargado del centro de cómputo quien es el responsable del proceso de registrar la evaluación haciendo uso de una lectora óptica y de programas estadísticos definidos previamente por un ingeniero en sistemas. Al terminarse la lectura de las boletas, se imprimen los resultados de la evaluación y una hoja estadística donde se visualiza claramente como fue evaluado el docente por las distintas instancias, así como los resultados obtenidos en cada aspecto del instrumento de evaluación, estos resultados parciales, (falta la calificación de los méritos académicos y/o los informes de actividades) son trasladados al analista, para su revisión y análisis, si los mismos están correctos, se imprime la lista para ser entregados los mismos a la comisión de evaluación docente de la unidad, para ser conocidos por las autoridades y los docentes a más tardar a finales de marzo o la primera semana de abril.

Estos resultados parciales llevan la firma del analista y del jefe de DEPPA. Previo haber integrado los resultados de los méritos académicos o informes de actividades, Si los resultados obtenidos sobrepasan los 64.56 puntos este resultado se considera satisfactorio, de lo contrario el resultado es insatisfactorio, con dos resultados insatisfactorios consecutivos o dos de tres se le puede iniciar proceso de despido al docente. Este proceso de lectura de hojas de respuesta también permite detectar las deficiencias que el docente presenta, producto de la opinión del sector estudiantil, hay que aclarar que un docente que presente deficiencias, no necesariamente puede perder la evaluación. Cuando las comisiones de evaluación docente ya han calificado los méritos académicos, suman este complemento de la evaluación a las hojas con los resultados, los trasladan al órgano de dirección para su conocimiento y envían copia al DEPPA para el registro en la base de datos y su archivo en las carpetas individuales por cada unidad académica, en ese momento es cuando este Departamento se entera si un profesor acumuló dos resultados insatisfactorios.

7. **Considera usted que las comisiones de evaluación docente realizan su labor con eficacia.** Considero que en muy pocas unidades las comisiones se entregan plenamente a realizar esa labor, muchas veces se les dificulta por la carga académica, otras porque se desintegran las comisiones sin que las autoridades hagan algo para resolver este problema, otras veces porque los docentes de la comisión pertenecen a distintos departamentos, o áreas de trabajo y en ocasiones en distintas jornadas, lo que hace casi imposible realizar reuniones que permitan coordinar los procesos de evaluación docente, otras por el mismo desinterés de sus miembros de conocer los procesos a cabalidad, lo que merma la calidad de sus funciones, sobre todo en las unidades con más de 150 docentes, esta tarea se vuelve titánica para la comisión, otras dificultades es la falta de apoyo logístico de toda índole. Algunas de ellas se apoyan en las jefaturas de las coordinaciones para que realicen la evaluación a los docentes, sin mediar en la mayoría de las veces una inducción al respecto, lo que aumenta los errores en el proceso y dificulta que este Departamento pueda proporcionar los resultados con eficacia. A pesar de que el Departamento mantiene una estrecha relación especialmente por la vía escrita, muchos de los requerimientos de información documental, no son atendidos con prontitud, lo que atrasa a veces en meses y años la solución de los problemas. Pero el mayor problema posiblemente es la falta de interés del mismo docente de dar seguimiento al proceso de evaluación, al grado de enterarse de la existencia de problemas que se pudieron haber resuelto con años de anterioridad hasta que le afecta su promoción docente. Otra situación se presenta cuando los órganos de dirección no trasladan oportunamente la información de movimientos del personal académico a las comisiones por lo que las éstas ignoran el ingreso de nuevos profesores o que están permiso.
8. **En qué aspectos considera que se puede mejorar el proceso de evaluación al docente.** Considero que la evaluación podría mejorar, si se hicieran mejoras al sistema, en primer lugar buscando capacitación a todos los involucrados en el proceso, tanto para conocer los procesos, las leyes y la elaboración de instrumentos de evaluación docente posiblemente mejorando las ponderaciones, por mi parte eliminaría la autoevaluación, pues es la parte más subjetiva del proceso, así como la evaluación del

jefe inmediato superior que está cargada de tientes políticos y revanchistas y donde el jefe regularmente no supervisa el desempeño docente y a lo mejor si la aplicación la realiza el DEPPA directamente, como sucede con algunos centros universitarios que solicitan apoyo. Además separaría la evaluación con fines de promoción y la dejaría exclusivamente como una de muchas herramientas para la capacitación docente. Y la promoción la llevaría a cabo tomando únicamente el desempeño comprobado del docente en sus méritos académicos los cuales serían evaluados por los analistas del DEPPA, ya que se ha comprobado que en algunas unidades la calificación de los mismos no se hace objetivamente. Y por último, deslindando las responsabilidades legales que todos los involucrados en el proceso tenemos, especialmente los órganos de dirección que no cumplen con sus funciones a pesar de que están establecidas en el normativa jurídica, las tesorerías que son las responsables de elaborar las relaciones laborales, las cuales se podrían hacer anualmente para ir formando los expedientes para la promoción, las comisiones de evaluación docente, que no responden a los requerimientos de información documental que les hace el DEPPA y contar con más personal por parte del DEPPA, para la supervisión de la evaluación y los procesos de promoción en cada unidad académica, así como para la calificación de los méritos académicos e informes de actividades. Otra de las reformas a la ley sería el aumentar los años en que la comisión de evaluación docente debe permanecer en sus funciones, ya que solo cuentan con dos años, ni siquiera lo que le corresponde a un trienio, algunas unidades tienen la suerte, diría yo de contar con un grupo de docentes que han permanecido hasta 12 años en esa comisión, lo que ha venido a profesionalizar más el proceso y a disminuir los errores, pues una comisión con dos años de permanencia en la misma, antes de empezar a producir con eficiencia, ya tienen que retirarse de la misma.

9. **Enumere las principales fortalezas que considera tiene la DEPPA.** Cuenta con una ubicación física estratégica, una infraestructura propia y adecuada, con personal profesionalmente capacitado y con los conocimientos necesarios para desarrollar su labor, así como una estabilidad laboral, con la tecnología actualizada, con los insumos suficientes para responder a los requerimientos, con presupuesto propio, con una labor que solo el DEPPA realiza, por lo que no tiene duplicidad de funciones con ninguna dependencia. Pero su capacidad está en función de lo que le establece actualmente la normativa jurídica, de cambiar las funciones, sería necesario aumentar esa capacidad.
10. **Enumere las principales debilidades que considera tiene la DEPPA.** Carece de un presupuesto acorde a la satisfacción de sus necesidades, por el crecimiento de la planta docente y la creación de nuevas unidades académicas, aunque la mayoría de analistas cuentan con un nivel de estudios con grado de Licenciatura, los puestos aún continúan en el nivel técnico como Auxiliares de Investigación Científica, lo que propicia la emigración a otras dependencias de la Universidad en vías de mejoramiento salarial y esto mema el ritmo de trabajo al tener que contratar personal y proporcionarle la inducción correspondiente para que puedan ser eficientes en sus labores, lo que hay que esperar a veces semanas o meses para que ocurra, atrasando con ello los procesos ya establecidos. Los analista no cuentan con voz ni voto, aunque si emite opinión en los casos de las unidades a su cargo, en las reuniones del Consejo de Evaluación Docente. No contar con analistas en los centros regionales, lo que obliga al personal a realizar

viajes al interior de la República lo que conlleva un grave peligro por la inseguridad imperante en el país. Como la Universidad funciona en tres jornadas de lunes a viernes y ahora con actividades académicas los días sábados y domingos, el personal del DEPPA no puede atender directamente a la población, debiendo hacer esfuerzos para laborar en las jornadas fuera de su horario regular. La dificultad que tienen los analistas en la aplicación de la normativa jurídica por el rechazo sistemático de las autoridades. La desmotivación de parte de los estudiantes sesga la opinión del desempeño del docente donde en algunas ocasiones se le sobre califica y en otras se le degrada con la intención de perjudicarlo, perdiendo la objetividad. No contar con medio de transporte, por lo que debe hacer gestiones solicitando el favor.

11. **Considera usted que la normativa jurídica relacionada al proceso de evaluación docente es la adecuada y si se puede mejorar indique en que aspectos.** Por la bibliografía que se ha podido conseguir, así como la consulta con profesionales universitarios que conocen sobre el tema, vemos que aún falta mucho para generar una cultura de la evaluación docente, si bien existe un sistema amparado por una estructura legal, la aplicación de las leyes nos hace ver que aún falta cubrir las lagunas, pero el mayor de los problemas no es lo que hace falta en esta materia, sino que la falta de credibilidad y aplicación en la legislación vigente por la poca voluntad de los órganos de dirección.
12. **Indique en orden de importancia los problemas que más se presentan en el proceso de evaluación docente.** El primero es la fecha de la entrega de la evaluación docente, si bien es cierto que esta normativa establecida por parte del Consejo de Evaluación Docente, ha venido a ordenar el ingreso sistemático de la misma, la presión ejercida ha ocasionado que el DEPPA se convierta en un embudo para el sistema, pues la atención a todas las unidades al mismo tiempo y la obligatoriedad de entregar en tiempo los resultados de la evaluación a las comisiones de cada unidad académica, se hace casi imposible y en algunos casos se entregan los resultados posterior a la fecha establecida en la legislación debido al atraso de algunas comisiones que no cumplen con la entrega oportuna de la evaluación, sino que la misma ingresa en el mes de noviembre y en ocasiones se ha tenido que recibir en el mes de enero del año siguiente por lo que son los últimos en ser procesados. Después de recibida la evaluación, por parte de los analistas, se procede a revisarla, lo que permite también establecer que en algunas funciones no se han aplicado los instrumentos correspondientes, así también que los sobres no cuentan con todas las instancias evaluadoras (faltando algunas boletas de la autoevaluación, o la del jefe inmediato superior o ambas) y muy raramente falta la evaluación de los estudiantes; pero se vuelve compleja la problemática al faltar completamente el sobre del profesor, o sea que no fue evaluado. Actualmente la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales ha ingresado la evaluación docente 2010 y al revisarla se estableció que solo 89 docentes tienen los sobres completos con todas las boletas e instancias, que a 38 docentes les hace falta completar la evaluación y que 40 docentes no fueron evaluados, de los cuales a este grupo hay que descontar a aquellos docentes que cuentan con licencia por asuntos personales, por lo que debido a esa situación no se hacen sujetos de evaluación, esto por laborar en organismos del gobierno y que este Departamento ha tenido que solicitar la documentación que ampare

dichas licencias, pues no se informa sobre el movimiento del personal a menos que se requiera por escrito.

13. **Cuáles son las unidades académicas que son más eficientes en la aplicación del proceso de evaluación docente?** Regularmente los centros universitarios son más eficientes porque ellos permiten que los analistas del DEPPA acompañen los procesos de aplicación de la evaluación docente, mientras que las facultades y escuelas no facultativas no les gusta la supervisión.
 14. **Cuáles son las unidades académicas que más problemas presentan en la aplicación del proceso de evaluación docente?** Como se expresó anteriormente, las facultades y escuelas no facultativas y dentro de ellas destaca la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
-



CUESTIONARIO

Para estudiantes

PRESENTACIÓN: este instrumento, está dirigido a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, que hayan evaluado al docente, por lo menos una vez. Constituye un medio de acopio de información necesaria, para llevar a cabo la investigación denominada "La Evaluación Docente y su Incidencia en la Práctica educativa" de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por lo que su información es valiosa para colaborar en el desarrollo de la unidad académica, este documento no lleva datos personales, para asegurar la veracidad de la información. Muy agradecido.

INSTRUCCIONES: lea detenidamente, las preguntas que se plantean. Responda la que usted considere correcta, de no adecuarse la respuesta a su criterio favor indicar su opinión en forma concreta y precisa en las líneas que se incluyen.

1.- Encierre en un círculo, el número del semestre que se encuentra cursando.

I III V VII IX

2- Considera usted, que la boleta de evaluación que se le proporciona para evaluar al profesor es suficientemente clara. Encierre en un círculo el número que usted considera en escala de I a X el grado de claridad.

I II III IV V VI VII VIII IX X

3.- Considera usted que la evaluación que se le hace al docente, tiene efectos positivos en cuanto que contribuye al mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje.

Si ☐ No. ☐

PORQUE:

4.- Considera usted, que la boleta de evaluación al docente, que se les proporciona a los estudiantes, se llena con objetividad y refleja realmente el pensamiento del estudiante.

Si ☐ No. ☐

PORQUE:

5. Usted como estudiante, ha tenido algún problema al evaluar al docente, indique con quien y en caso afirmativo, que tipo de problema.

Si ☐

No. ☐

6. Cuando usted ha evaluado al docente, la aplicación del instrumento de evaluación la ha realizado

☐ Un miembro de la comisión

☐ Personal administrativo de la facultad

☐ Estudiantes

☐ El docente que es objeto de evaluación

☐ Personal docente de la facultad.

☐ Otro

Especifique. _____

7.- En escala de uno a diez encierre en un círculo el numeral romano que corresponda e indique la calificación que le asigna a la objetividad y eficacia del instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC.

OBJETIVIDAD: I II III IV V VI VII VIII IX X

EFICACIA: I II III IV V VI VII VIII IX X

Si tiene algún comentario favor hacerlo:

8.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente debe ser evaluado, después de haber proporcionado y publicado los resultados, aprobando o reprobando a los estudiantes.

Si ☐

No. ☐

Indique los motivos de su respuesta.

9.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente conoce, interpreta e induce al análisis de la realidad nacional en relación a los contenidos del curso.

Si ☐ No. ☐

10.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente relaciona los contenidos de otras disciplinas con el del curso que imparte.

Si ☐ No. ☐

11.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, planifica su clase y agota el desarrollo de sus clases en relación al contenido de los exámenes.

Si ☐ No. ☐

12.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, utiliza recursos didácticos variados.

Si ☐ No. ☐

13.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, redacta con claridad las preguntas en los exámenes

Si ☐ No. ☐

14.- Marque con una X los rectángulos que se le presentan, en cuanto tiempo el docente publica los resultados de los exámenes que realiza.

una semana ☐ dos semanas. ☐ Tres semanas ☐

Otro, favor especifique

15.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, transmite entusiasmo por la profesión.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

16.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, motiva a los estudiantes para que participen en clase.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

17.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

18.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, es imparcial en el trato con los estudiantes.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

19.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, Asiste puntualmente a sus clases.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

20.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente, se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos, relacionados con los contenidos con la asignatura que imparte.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

21.- En escala de uno a diez encierre en un círculo el numeral romano que corresponda, e indique el dominio y conocimiento que el docente tiene de la materia que imparte.

I II III IV V VI VII VIII IX X

22.- Considera usted que el profesor muestra interés en cuanto a que los contenidos del programa sean lo suficientemente claros para los estudiantes. Encierre en un círculo el número que usted considera en escala de I a X el grado de claridad.

I II III IV V VI VII VIII IX X

23.- En escala de uno a diez encierre en un círculo el numeral romano que corresponda, e indique su aceptación por el docente en forma general es decir tomando en cuenta todos los aspectos que para usted el docente debe tener.

I II III IV V VI VII VIII IX X

24.- Según su criterio, en el semestre que cursa, en que materia le parece que imparte el profesor mejor su clase:

Semestre ☐ Sección ☐ Materia _____

25.- Indique al menos cuatro características, según su criterio debe tener un profesor modelo.

26.- Indique al menos cuatro características, según su criterio no debe tener un profesor.



CUESTIONARIO:

Para docentes titulares

PRESENTACIÓN este instrumento, está dirigido a docentes titulares de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC. Constituye un medio de acopio de información necesaria, para llevar a cabo la investigación “La Evaluación Docente y su Incidencia en la Práctica educativa” de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por lo que su información es valiosa para colaborar en el desarrollo de la unidad académica, este documento no lleva datos personales, para asegurar la veracidad de la información. Muy agradecido.

INSTRUCCIONES lea detenidamente, las preguntas que se plantean. Responda la interrogante que usted considere correcta, de no adecuarse la respuesta a su criterio favor indicar su opinión en forma concreta y precisa en las líneas que se incluyen.

1.- En los rectángulos que se le presentan, indique cuántos años tiene de laborar para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

2- Encierre en un círculo, la categoría de titularidad que posee.

I II III IV V VI VII VIII IX X XI XII

3.- Encierre en un círculo, el número de horas de contratación que usted como profesor titular tiene.

I II III IV V VI VII VIII

4.- Marque con una equis, en los rectángulos que se le presentan, en que semestre o semestres se encuentra contratado.

Primero

Segundo

Ambos

5.- Marque con una equis, en los rectángulos que se le presentan, si conoce usted los reglamentos y normativos de la Evaluación y Promoción del Personal Académico.

Si

No.

Si tiene algún comentario, hágalo en las líneas que a continuación se le presentan.

6.- Marque con una equis, en el espacio o espacios que se le presentan, e indique el nivel de estudios tiene.

Licenciatura. _____ Maestría. _____ Doctorado _____ Especialidad _____

7.- Marque con una equis, en los espacios que se le presentan, la frecuencia con que usted recibe capacitación para mejorar el nivel de eficiencia de sus actividades docentes.

Cada 3 meses. _____ cada 6 meses. _____ cada 9 meses _____ cada año _____

Cada año _____ cada 2 años. _____ cada tres años. _____

Otro especifique. _____

Esta capacitación ha sido auspiciada por:

USAC ☐ Entidad Privada ☐ Otro. ☐

8.- Marque con una equis, en los espacios que se le presentan, si usted además de trabajar como docente titular en la Facultad, trabaja en otra u otras entidades ya sea públicas o privadas, favor especifique.

Corte Suprema de Justicia _____ Ministerio Público _____ Defensa Pública Penal. _____

Bufete profesional _____ Universidad Privada _____ Educación media. _____

Otra especifique. _____

9.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si conoce usted, las atribuciones y funciones de la Comisión de Evaluación Docente.

Si ☐ No. ☐

Si su respuesta fue afirmativa, indique las atribuciones que usted conoce de la referida comisión.

10.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si en lo personal ha tenido algún problema al ser evaluado.

Si ☐ No. ☐

Si su respuesta fue afirmativa, indique con quien tuvo el problema.

Comisión de evaluación docente. _____ Jefe de Departamento. _____ Estudiantes _____,
Coordinador del Semestre. _____ No conoce a la persona _____

Favor indique la clase de problema.

11. Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si se encuentra usted pendiente de su evaluación docente cada año.

Si ☐ No. ☐

Si su respuesta fue negativa, indique el motivo o motivos.

12.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si entrega usted sus méritos académicos en la fecha estipulada para el efecto.

Si ☐ No. ☐

Si su respuesta es negativa indique los motivos.

13.- En escala de uno a diez encierre en un círculo el numeral romano que corresponda, e indique el grado de interés por la docencia.

I II III IV V VI VII VIII IX X

14.- En escala de uno a diez encierre en un círculo el numeral romano que corresponda, e indique la calificación que le asigna a la objetividad y eficacia del instrumento que aplica el Departamento de Evaluación Docente de la USAC.

OBJETIVIDAD: I II III IV V VI VII VIII IX X

EFICACIA: I II III IV V VI VII VIII IX X

Si tiene algún comentario al respecto.

15.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que el docente debe ser evaluado, después de haber proporcionado y publicado los resultados, aprobando o reprobando a los estudiantes.

Si ☐ No. ☐

Indique los motivos de su respuesta.

16.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que en la práctica educativa, conoce, interpreta e induce al análisis de la realidad nacional en relación con los contenidos del curso.

Si ☐ No. ☐

17.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que relaciona los contenidos de otras disciplinas con el programa del curso que imparte.

Si ☐ No. ☐

18.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que planifica su clase y agota el desarrollo de sus clases en relación al contenido de los exámenes.

Si ☐ No. ☐

19.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que utiliza recursos didácticos variados.

Si ☐ No. ☐

20.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que redacta con claridad las preguntas en los exámenes.

Si ☐ No. ☐

21.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, en cuanto tiempo entrega los resultados de los exámenes que realiza.

una semana ☐ dos semanas. ☐ Tres semanas ☐

Otro, favor especifique.

22.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que transmite como profesor entusiasmo por la profesión.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

23.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que motiva a los estudiantes para que participen en clase.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

24.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

25.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que como docente, es imparcial en el trato con los estudiantes.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

26.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que como docente, asiste puntualmente a sus clases.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

27.- Marque con una X en los rectángulos que se le presentan, si considera que como docente, se preocupa por que los estudiantes aprendan y expone ejemplos relacionados con los contenidos en la asignatura que imparte.

Si ☐ No. ☐ A veces ☐

28.- En escala de uno a diez encierre en un círculo el numeral romano que corresponda e indique el dominio y conocimiento de la materia que imparte.

I II III IV V VI VII VIII IX X



ENTREVISTA A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE
EVALUACIÓN DOCENTE DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS DE LA USAC.



1.- Considera usted que la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, otorga todas las facilidades para el buen desempeño de la Comisión de Evaluación Docente.

Si ☐ No. ☐

POR QUÉ

2.- A su criterio considera justa la normativa existente en el sentido de que si un docente obtiene resultados insatisfactorios, dos años consecutivos o en dos de tres años, además de no promover a la categoría inmediata superior, también sea causal de despido justificado.

Si ☐ No. ☐

POR QUÉ

3.- Existe o ha existido en la Facultad, procedimiento de despido justificado por obtener resultados insatisfactorios en la evaluación docente.

Si ☐ No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO INDICAR CUANTOS PROFESORES Y EN QUE FECHAS

4.- Tiene usted conocimiento de la oportunidad que le brinda la Facultad de Ciencias Jurídicas para la formación de sus profesores titulares, que favorezcan su promoción docente y la práctica educativa.

Si ☐

No. ☐

TIENE USTED ALGUNA PROPUESTA?

5.- A su criterio se deben mejorar los instrumentos evaluación.

Si ☐

No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

6.- Aparte de los aspectos planteados en la regulación jurídica para la evaluación docente, considera usted que existen otros de importancia para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Si ☐

No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

7.- Enumere las etapas del proceso que esa Comisión, internamente tiene para el procesamiento de la información.

8.- Considera usted que la Comisión, realiza su labor con eficacia.

Si ☐

No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

9.- Considera que se puede mejorar el proceso de evaluación al docente.

Si ☐ No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

10.- Enumere las principales fortalezas que considera tiene la Comisión.

11.- Enumere las principales debilidades que considera tiene la Comisión.

12.- Indique en orden de importancia los problemas que más se presentan en el proceso de evaluación al docente.

13.- Cuales las Coordinaciones de semestres, que más problemas presentan en la aplicación del proceso de evaluación docente.



ENTREVISTA A EXMIEMBROS DE LA COMISIÓN DE
EVALUACIÓN DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS DE LA USAC.



1.- Considera usted que la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, otorga todas las facilidades para el buen desempeño de la Comisión de Evaluación Docente.

Si ☐ No. ☐

POR QUÉ

2.- A su criterio considera justa la normativa existente en el sentido de que si un docente obtiene resultados insatisfactorios, dos años consecutivos o en dos de tres años, además de no promover a la categoría inmediata superior, también sea causal de despido justificado.

Si ☐ No. ☐

POR QUÉ

3.- Existe o ha existido en la Facultad, procedimiento de despido justificado por obtener resultados insatisfactorios en la evaluación docente.

Si ☐ No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO INDICAR CUANTOS PROFESORES Y EN QUE FECHAS

4.- Tiene usted conocimiento de la oportunidad que le brinda la Facultad de Ciencias Jurídicas para la formación de sus profesores titulares, que favorezcan su promoción docente y la práctica educativa.

Si ☐ No. ☐

TIENE USTED ALGUNA PROPUESTA?

5.- A su criterio se deben mejorar los instrumentos evaluación.

Si ☐ No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

6.- Aparte de los aspectos planteados en la regulación jurídica para la evaluación docente, considera usted que existen otros de importancia para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Si ☐ No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

7.- Enumere las etapas del proceso que esa Comisión, internamente tiene para el procesamiento de la información.

8.- Considera usted que la Comisión, realiza su labor con eficacia.

Si ☐ No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

9.- Considera que se puede mejorar el proceso de evaluación al docente.

Si ☐ No. ☐

EN CASO AFIRMATIVO EN QUE ASPECTOS.

10.- Enumere las principales fortalezas que considera tiene la Comisión.

11.- Enumere las principales debilidades que considera tiene la Comisión.

12.- Indique los problemas en orden de importancia los problemas más que se presentan en el proceso de evaluación al docente.

13.- Cuales Coordinaciones de semestres, presentan más problemas en la aplicación del proceso de evaluación docente.



ENTREVISTA A LA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN
DEL PERSONAL ACADEMICO.

- 1.- Considera usted que la Universidad de San Carlos de Guatemala, otorga todas las facilidades a todas sus dependencias relacionadas para el efectivo cumplimiento de la normativa jurídica relativa a la Evaluación del Docente.
- 2.- A su criterio considera justa la normativa existente, en el sentido de que si un docente en dos años consecutivos o en dos de tres años, obtiene resultados insatisfactorios, que además de no promover a la categoría inmediata superior, también sea causal de despido justificado.
- 3.- Cuantos procedimientos de despido justificado por obtener resultados insatisfactorios en la evaluación docente tiene registrado en el Departamento a su cargo. Y si existen favor enumerarlos por unidad académica
- 4.- Tiene usted conocimiento de la oportunidad que le brinda la Universidad de San Carlos de Guatemala, para la capacitación de sus profesores titulares, sea suficiente y que favorezcan su promoción docente y la práctica educativa.
- 5.- Aparte de los objetivos planteados en la regulación jurídica para la evaluación del docente, considera usted que existen otros de importancia para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza en su caso enumerarlos.
- 6.- Describa el proceso que ese Departamento internamente tiene para el ordenamiento de la información obtenida a través de las comisiones de evaluación de cada unidad académica.
- 7.- Considera usted que las Comisiones de Evaluación realizan su labor con eficacia.
- 8.- En que aspectos considera que se puede mejorar el proceso de evaluación al docente.
- 9.- Enumere las principales fortalezas que considera tiene la DEPPA.
- 10.- Enumere las principales debilidades que considera tiene la DEPPA.
- 11.- Considera usted que la normativa jurídica relacionada al proceso de evaluación docente es la adecuada y si se puede mejorar indique en que aspectos.
- 12.- Indique en orden de importancia los problemas que más se presentan en el proceso de evaluación al docente.
- 13.- Cuales son las unidades académicas que son más eficientes en la aplicación del proceso de evaluación docente.
- 14.- Cuales son las unidades académicas que más problemas presentan en la aplicación del proceso de evaluación docente.