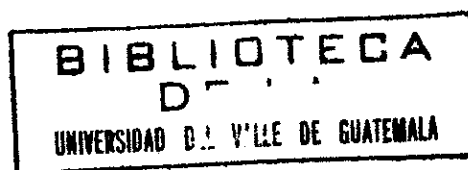


UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación

EVALUACION DE PERSONAL DOCENTE DE LA  
ESCUELA DE ENFERMERIA DE GUATEMALA

ANA MARIA OCHOA DE MENENDEZ



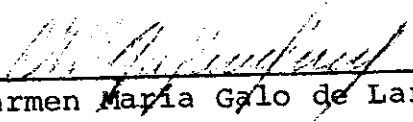
Trabajo de investigación presentado para optar  
al Grado Académico de Licenciado en  
Educación para la Salud

Guatemala

1977

Vo. Bo.

(f)

  
Licenciada Carmen María Galo de Lara  
Asesora

Fecha de aprobación 29 de noviembre de 1977.

## AGRADECIMIENTO

El que expreso a Dios por haberme concedido el logro de la meta trazada.

Al Proyecto Integral de Enfermería, especialmente a su ex-Directora, Sor Elisabeth Steinvorth, quien fue la impulsora de esta carrera.

A la Universidad del Valle de Guatemala, por haber acogido el Programa de Educación para la Salud, a nuestros catedráticos, y a todas las personas e instituciones que de alguna manera contribuyeron para la realización de este estudio.

A la Licenciada Carmen María Galo de Lara, por la acertada guía y asesoría que me brindó.

Al Personal Docente de las Escuelas de Enfermería de Guatemala y Quezaltenango y a las estudiantes de enfermería de ambas Escuelas, quienes me brindaron su ayuda.

A las amigas y compañeras de estudio.

A mis Padres: Enmanuel Daniel Ochoa Rodríguez (Q.E.P.D.) y Zoila Rosa de Ochoa, por su apoyo moral y, a mis hermanos.

A mi esposo Angel M. Menéndez Lemus, quien en todo momento me brindó apoyo y, a mis hijos: Angel Estuardo, Ricardo Alfonso, Ana Lucrecia, Miriam Lourdes, Silvia Patricia Menéndez Ochoa, a quienes dedico esta Tesis.

## INDICE

		Páginas
I.	INTRODUCCION	1
II.	DEFINICION DEL PROBLEMA	3
	A. Propósito del estudio	3
	B. Justificación del estudio	4
	C. Delimitación del estudio	4
III.	MARCO TEORICO	5
IV.	METODOLOGIA	17
	A. Elaboración del instrumento	17
	B. Prueba piloto	22
	C. Población y muestra	49
	D. Prueba final	51
	E. Resultados	52
V.	DISCUSION DE LOS RESULTADOS	58
VI.	CONCLUSIONES	62
VII.	RECOMENDACIONES	63
VIII.	BIBLIOGRAFIA	64
	ANEXOS	66
	A. Cálculo de confiabilidad. Mé- todo del Producto de Pearson	66
	B. Cálculo de diferencia de medias	69

## I. INTRODUCCION

La evaluación del personal docente constituye actualmente para la efectividad de la educación, un problema cuya importancia no debe ser desestimada por las educadoras de enfermería, quienes tienen la responsabilidad de aunar esfuerzos para encontrar formas para resolver este problema.

De esta manera el presente trabajo constituye una muestra de la inquietud por cooperar con las educadoras de enfermería, que se manifiesta en la elaboración de un instrumento de evaluación de Personal Docente.

Dicho instrumento está diseñado para evaluar aquellas cualidades de la maestra y del curso que influyan en el proceso enseñanza-aprendizaje y sean susceptibles de medirse y valorarse para contribuir directa o indirectamente a mejorar los resultados de este proceso.

Su utilización será positiva siempre que los resultados sean empleados sin apartarse del objetivo fundamental, que es ayudar al personal docente a mejorar su desenvolvimiento en el proceso enseñanza-aprendizaje; ya que como consecuencia de los resultados obtenidos en la evaluación, sean cual fuesen, se estará en condiciones de adoptar nuevas medidas

conducentes a mejorar, cada vez más y en forma progresiva, la labor docente.

En la primera parte se fundamenta teóricamente el trabajo con el propósito de clarificar la importancia que tiene la evaluación de personal docente de enfermería, en su rendimiento en la práctica, así como algunas ideas acerca de los procedimientos de evaluación que pueden emplearse con este fin.

La segunda parte, describe la metodología empleada para llegar a la aplicación y prueba del instrumento elaborado y la discusión de los resultados obtenidos.

Cabe indicar que se contó con poca bibliografía específica, por lo que se está conciente de que este trabajo tan sólo es un intento, un ensayo, que tiene muchas limitaciones, pero como se dijo anteriormente, constituye una inquietud personal que durante muchos años fue concebida.

## II. DEFINICION DEL PROBLEMA

La Escuela de Enfermería de Guatemala, tiene la responsabilidad de la formación de enfermeras capaces de contribuir a la solución de los problemas de salud del país. Dicha formación está dirigida por personal docente integrado en su mayoría por enfermeras, que trabajan a tiempo completo.

El personal, a veces, se siente insatisfecho del proceso enseñanza-aprendizaje que dirige, ya que dicho proceso es visto por las personas que están involucradas en él: estudiantes y maestras como bueno o malo, efectivo o inefectivo, opiniones subjetivas que no permiten detectar los errores en base a hechos.

Esto ha constituido una preocupación para las docentes de la escuela, quienes creen que ya es el momento de realizar una evaluación objetiva al personal docente de enfermería a través de un instrumento aplicable en forma sistemática.

### A. Propósito del estudio

El propósito del estudio es elaborar un instrumento de evaluación del personal docente de la Escuela Nacional de

Enfermería de Guatemala, que llene los requisitos de objetividad, validez y confiabilidad y que pueda ser utilizado para mejorar el rendimiento del personal.

#### B. Justificación del estudio

Se cree plenamente que la evaluación debe concebirse como el medio para mejorar la calidad de la enseñanza. Contar con un instrumento de evaluación para el personal docente de enfermería se hace cada día más necesario.

Y en vista de que no existe en la Escuela de Enfermería de Guatemala, un sistema de evaluación para el personal en su práctica docente, se hace indispensable la elaboración de un instrumento evaluativo para darle a las maestras, bases concretas para mejorar la práctica, lo que redundará en elevar su desempeño profesional, actualizando conocimientos, habilidades y destrezas, resultados que beneficiarán a la larga, a la institución educativa en el logro de objetivos relacionados con la formación de las futuras enfermeras.

#### C. Delimitación del estudio

El instrumento de evaluación, está diseñado o estructurado para ser utilizado con el personal docente de las Escuelas de Enfermería.

### III. MARCO TEORICO

Toda actividad humana orientada hacia el logro de un objetivo necesita de un proceso evaluativo que permita considerar hasta qué punto los esfuerzos realizados se adecúan al fin que se persigue.

El proceso enseñanza-aprendizaje no puede sustraerse a esto; de ahí que, según Sánchez Hidalgo, (1954; p.694), la

"Evaluación se convierta en una actividad indispensable para la educación".

El proceso enseñanza-aprendizaje incluye una serie continua e interrelacionada de decisiones relativas a la manera de considerar la calidad del aprendizaje.

Según Bloom, et al (1973; p.151),

"La evaluación educativa es la formación de juicios sobre el valor de ideas, obras, soluciones, métodos, materiales, etc., según algún propósito determinado. Implica el uso de criterios y pautas para valorar la medida en que los elementos particulares son exactos, efectivos, económicos y satisfactorios".

Los juicios pueden ser cuantitativos y cualitativos y los criterios para juzgar los determinan los estudiantes, y los maestros.

El maestro o educador es quien debe montar el marco propicio para la realización de experiencias de aprendizaje adecuadas y provechosas a fin de alcanzar los objetivos de la educación.

Según Nérici, (1973; p. 96)

"Las nuevas corrientes en pedagogía general afirman que el éxito del profesor en su labor está en relación directa con su preparación integral".

A simple vista esto parece muy lógico, pues el éxito de toda profesión depende de la preparación que se tenga, máxime cuando se trabaja con personas, labor que requiere una preparación integral.

El interés se centra ahora, en la evaluación de los maestros, ¿quién califica o asigna juicios de valoración a los maestros? por lo general nadie. Sin embargo, hay situaciones en que es importante poder evaluar en alguna forma la labor del maestro. Este es un cometido muy difícil y está lejos de hallarse acabado hasta la fecha, constituyendo una problemática para la educación, pues existen un sin número de concepciones acerca de lo que es buen maestro o mal maestro, emitidas por estudiantes, colegas y autoridades de las instituciones educativas de una manera poco objetiva.

El problema reside en que: a) el maestro no ha definido su meta y sería fácil caer en generalizaciones por ejemplo: realizar la evaluación del estudiante de manera que éste sea promovido hacia sus máximas posibilidades, sentirse querido y apreciado por los estudiantes, etc.; b) también se señala como falla, el que no tomen en cuenta, en algunos procedimientos de evaluación para docentes, a las personas que reciben la enseñanza y que son los estudiantes. Se han hecho ya ensayos en instituciones educativas, en las cuales el estudiante ha evaluado a sus maestros, pero luego se analiza esta actuación con los siguientes interrogantes: ¿Será objetivo el estudiante? ¿Es capaz de emitir juicios valorativos sobre la labor del maestro? ¿Está en condiciones de juzgar al personal docente? Según Adams, (1970; p.221).

"¿Cómo poder medir y valorar estos juicios? De allí que respecto a la evaluación del maestro la pregunta no es tan sólo ¿cómo? sino también ¿por quien?"

Identificar quien puede hacerlo y asignar principalmente esta responsabilidad para un administrador, evaluar a un maestro en algunas cualidades, por ejemplo: cooperación, con los superiores, colaboración con otros maestros, regularidad en horarios de trabajo; será fácil; pero hay otras

cualidades que tienen también igual relación o importancia con la labor que realiza el maestro con los estudiantes, ¿quién podría evaluarlas?

Algunos investigadores de esta situación, Center (1973; p. 287) han propuesto

"la auto-evaluación de profesores, como una posible fuente de información para mejorar la actuación del docente, tomándola como base para decisiones con respecto a ascensos y salarios".

También han considerado que las auto-evaluaciones no parecen tener mucha validez. Pero es posible que cierto tipo de auto-evaluación sistemática ayude al profesor que desee mejorar la enseñanza, particularmente si se combina con evaluaciones externas proporcionadas por las estudiantes y los colegas.

"Los resultados de un estudio realizado en una Universidad de los Estados Unidos, apoya la recabación de evaluaciones de los estudiantes como un medio para proporcionar información que los maestros aún no tienen de su docencia. ¿Cómo? ayudar para el mejoramiento docente, podrían en realidad usarse las auto-evaluaciones de los profesores conjuntamente con la retroalimentación estudiantil como medio para enfatizar las discrepancias del maestro". Center (1973; p. 288).

Al compararse los conceptos citados se observa que la mayoría de los autores mencionados, coinciden en considerar

la evaluación del personal docente como algo indispensable en el proceso educativo, ya que no sólo el éxito es importante, su reconocimiento también es vital. El maestro anhela el reconocimiento.

Y en cuanto a la meta del maestro, se debe clarificar también el papel que tiene el personal docente en:

1. Poner a los estudiantes en contacto con los cursos, lo cual puede lograrse por información, lecturas, estudio autodirigido, demostraciones.
2. Crear un ambiente propicio para que el estudiante actúe.
3. El maestro debe ser capaz de elegir de entre los amplios propósitos de la escuela y los objetivos de los distintos cursos de apoyo, una serie de metas didácticas que perseguirá en su clase.
4. Una vez adecuadas las metas, el maestro tiene que saber elegir experiencias de aprendizaje que eleven al máximo la posibilidad de alcanzar los objetivos trazados.
5. El maestro tiene que decidir cuando organizar las experiencias para lograr el aprendizaje, el tiempo que asignará a cada unidad del curso.

6. Debe decidir cuál será la manera de evaluar el rendimiento de los estudiantes, cuándo ha de evaluarlos y cómo utilizará los datos que resulten con el fin de mejorar el aprendizaje y la enseñanza.

Y estas actividades docentes le permiten una relación directa con los estudiantes y que éstos puedan evaluar, pero hay otras actividades profesionales que no lo permiten como:

1. Participación en el planeamiento de la enseñanza a nivel de grado y dirección.
2. Reuniones administrativas y de avance científico.
3. Dar servicio a otras personas e instituciones.

Dichas actividades deben ser evaluadas por las colegas y autoridades docentes.

La información obtenida sobre evaluación de personal docente que realizan instituciones educativas nacionales de nivel superior, medio y primario, se consideró para este estudio muy importante.

La Universidad de San Carlos de Guatemala ha puesto en

práctica un sistema de evaluación y promoción de personal docente que abarca tres aspectos: índice académico, rendimiento en la práctica docente y experiencia docente.

Para la efectividad de la evaluación, cuentan con una Oficina Técnica, quien dirige el Sistema de Evaluación y Promoción de personal docente y trabaja estrechamente con los Comités Evaluadores, quienes se encargan de aplicar las boletas de evaluación de personal a: estudiantes, profesores, autoridades superiores.

El análisis de la evaluación es procesado por la oficina y los resultados son discutidos con los comités y autoridades superiores. Si los resultados son positivos, el profesor continua en su labor docente y lo promueven si el caso lo amerita; y si son negativos los resultados, el profesor es cancelado. La evaluación la practican una o dos veces al año y están depurando el sistema de evaluación.

En la Universidad del Valle de Guatemala, solamente se obtuvo información acerca del instrumento elaborado por la Licenciada Carmen María Galo de Lara, para evaluar los cursos que imparte.

El formulario abarca: 1) programa del curso, objetivos,

organización, contenido, actividades, bibliografía; 2) métodos y procedimientos de enseñanza; 3) evaluación, sus formas; 4) el profesor, que hacen un total de 34 ítemes. Este instrumento es manejado por los estudiantes al final de cada curso.

La Escuela de Nutrición del INCAP, utiliza un instrumento de evaluación de curso, el que abarca los siguientes rubros: 1) presentación del contenido; 2) materiales y ayudas; 3) evaluaciones; 4) nivel de instrucción; 5) calificaciones; 6) rendimiento en el curso; 7) ayuda del profesor; 8) comentarios en cuanto a: satisfacción ante el curso, significado del curso en la carrera y cómo hacerle mejoras, es manejado por los estudiantes.

Del nivel medio: el Colegio Americano de Guatemala utiliza un instrumento que se titula "Evaluación de Profesores de secundaria y de sus clases por parte de los Alumnos", que abarca: características del profesor, con 20 ítemes y características de la clase con seis ítemes. Los estudiantes lo utilizan para calificar a los profesores que lo deseen; es optativo a ese nivel.

El Consejo del Colegio está constituido por: Director

Subdirector, Profesores y Padres de Familia, evalúan al profesor y mediante una entrevista le dan a conocer su valoración del desenvolvimiento en su labor docente.

En la sección primaria del Colegio Americano, también realizan la evaluación de profesores, a nivel de Directora, Coordinadoras de grado y autoevaluación. El profesor evaluado hace comentarios por escrito sobre las apreciaciones que recibió.

Todo esto constituyó el material que sirvió de fundamento o base para la estructuración del instrumento de evaluación del personal en su práctica docente, que debía poseer ciertas características comunes a toda prueba como validez, objetividad y confiabilidad.

La validez orienta a que el instrumento o cuestionario mida realmente lo que se afirma y pretende, es específica, no general. La validez es cuestión de grado, un instrumento o test rara vez es completamente válido y casi nunca completamente inválido.

Según Gronlund (1973; p. 86),

"Básicamente entonces la validez se refiere al uso específico que ha de hacerse de los resultados y al grado de veracidad de nuestras interpretaciones propuestas".

Hay tres tipos básicos de validez: a) validez de contenido; b) validez relacionada con criterio; c) validez de constructo.

Validez de contenido: es vital para las medidas de aprovechamiento, así como para tests de adaptación basados en observaciones.

Validez relacionada con criterio: se establece comparando las puntuaciones de un test con un criterio o criterios externos, como las calificaciones escolares o el éxito de un trabajo.

Validez de constructo: se determina investigando los rasgos que mide el test, según Karmell (1974; p.124),

"es decir lo que las puntuaciones del test nos dicen acerca de una persona. Se relaciona con algún constructo abstracto que nos dará información sobre la persona".

De manera que cada vez que se desea interpretar la actuación en la prueba en términos de ciertos elementos psicológicos: rasgos o cualidades, se refiere a validez de constructo.

La objetividad del instrumento de evaluación, se logra cuando las conductas o comportamientos observables están

claramente descritos, lo que elimina juicios subjetivos. La objetividad puede incrementarse mediante el cuidadoso planteamiento de las preguntas y el uso de un conjunto uniforme de normas para calificar.

La confiabilidad del instrumento se refiere al grado de consistencia de la medición, permite seguridad y confianza, y da estabilidad en las puntuaciones.

Existen técnicas específicas para medir la confiabilidad, entre ellas tenemos: a) comparación entre punteos de test-retest; b) formas alternas; c) ítemes pares-nones o correlación de división a la mitad.

El test-retest: consiste en aplicar el mismo instrumento dos veces en diferente tiempo, dando iguales o semejantes resultados.

Formas alternas: la confiabilidad se establece correlacionando puntuaciones correspondientes a los mismos individuos en dos formas diferentes del mismo test.

La confiabilidad de ítemes pares-nones se puede utilizar, cuando no se puede examinar en dos ocasiones diferentes o cuando se desea muestrear la consistencia del contenido

sin tomar en cuenta la variación de la respuesta individual de un momento a otro. La correlación que se obtiene es realmente la correlación entre dos tests cada uno de los cuales es la mitad del test original y los resultados son confiables.

#### IV. METODOLOGIA

##### A. Elaboración del instrumento

Del análisis que se hizo del material antes citado, se desprendieron los aspectos que pueden observarse del rendimiento del personal en la práctica docente y que son susceptibles de evaluarse.

Por lo tanto, el instrumento de evaluación del personal docente de enfermería se conformó o estructuró con aquellas cualidades observables que pueden evaluarse del curso y de la maestra.

Considerándose también que los aspectos que se tomarían en cuenta en el diseño del instrumento, debían dar resultados objetivos, válidos y confiables. Para ello era indispensable que las cualidades observables fuesen descritas con claridad, precisión, concreción, que fuesen reales, eliminando prejuicios personales, llevándonos esto al campo de la objetividad.

Enseguida se analizó la validez que ayuda a juzgar la adecuación de un instrumento de evaluación. La pregunta que formulamos fue ¿qué mide el instrumento?

El propósito básico al elaborar el instrumento era medir el desenvolvimiento del personal en la práctica docente, y el interés se centró en que el instrumento evaluara lo que realmente es el quehacer docente y se pensó en qué grado.

Tenía que ser en alto grado, para que se considerara válido, ya que se perseguía que los resultados de la evaluación fueran veraces.

De esta manera, nos inclinamos a indicar que el instrumento de evaluación de personal docente tiene validez de contenido, por tener que ver con la medición de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y actividades del quehacer docente. Y para realizar la evaluación en forma racional, fue necesario hacer un listado de las cualidades de la maestra y del curso, que son observables por las personas involucradas en el proceso enseñanza-aprendizaje, estudiantes y maestros. Luego el manual de instrucciones se elaboró con las descripciones de cada una de las cualidades de la maestra y del curso que se deben tener a nivel de: conocimientos, habilidades, destrezas y actividades de la labor docente, lo que permitiría creer que los resultados que se obtuvieran en esta experiencia fuesen válidos.

La práctica docente debía ser calificada o apreciada por distintas personas y sus resultados deberían ser iguales o parecidos, lo que daría la consistencia o la confianza del instrumento de evaluación, lográndose de esta manera, medir la confiabilidad.

Los aspectos que se tomaron en cuenta fueron los siguientes:

1. Programa del curso. Se refiere al documento docente que sirve de guía para la especificación de objetivos y contenidos del curso, ofrece un esquema ordenado del desarrollo del mismo, con nueve ítemes.
2. Métodos y técnicas de enseñanza. Constituye el conjunto de métodos y procedimientos didácticos que usa la maestra para orientar el aprendizaje en función de objetivos, con cinco ítemes.
3. Control responsable del curso. Es el proceso que sigue la maestra para apreciar, valorar, registrar y rectificar las actividades desarrolladas en el curso: actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos y los resultados alcanzados, con seis ítemes.

4. Resultados de la enseñanza. Constituyen los logros alcanzados en el desarrollo del curso, con cuatro ítemes.
5. Opinión respecto a la maestra. Cómo perciben a la maestra las estudiantes, el personal docente y cómo se percibe la propia maestra, con seis ítemes.
6. Regularidad en los horarios de trabajo. Constituye la puntualidad y la asistencia de la maestra para dirigir las labores docentes de acuerdo con el tiempo programado, con cuatro ítemes.
7. Informes rendidos a fin de curso. La maestra debe suministrar informes orales y escritos, en forma precisa y en el tiempo estipulado de las actividades educativas, con dos ítemes, un ítem de ellas manejado por la estudiante.
8. Colaboración con la vida académica de la Escuela u otra institución. La maestra debe esforzarse por mantener relaciones positivas, que apoyen el sentido de una leal cooperación, para participar por iniciativa o a solicitud, en las actividades docentes de la escuela y cualquier otra institución educativa o de servicio, con cuatro ítemes, un ítem de ellos manejado por la estudiante.

Estos ocho rubros dieron un total de 36 ítemes que conformaron el instrumento de evaluación que manejarían las estudiantes y el instrumento de evaluación que manejarían las maestras con un total de 41 ítemes.

La escala valorativa que se utilizó para la evaluación fue la siguiente:

<u>Excelente:</u>	Cuando la cualidad se observó siempre	5 puntos
<u>Muy bueno:</u>	Cuando la cualidad se observó casi siempre	4 puntos
<u>Bueno:</u>	Cuando la cualidad se observó algunas veces	3 puntos
<u>Regular:</u>	Cuando la cualidad se observó pocas veces	2 puntos
<u>Deficiente:</u>	Cuando la cualidad no se observó casi nunca	1 punto
<u>No se observó:</u>	_____	

Para facilitar la aplicabilidad del instrumento, se elaboró un manual, el que contiene la descripción de cada uno de los ítemes, guiando a las personas a que sus respuestas correspondan con exactitud a lo que se les está preguntando en el instrumento de evaluación.

Valoración del instrumento. El que manejarían las estudiantes daba un total de 180 puntos, respondiendo con cinco puntos cada ítem, siendo estos 36. Y el que manejarían las maestras daba un total de 205 puntos respondiendo con cinco puntos cada ítem, siendo estos 41 ítemes.

B. Prueba piloto

Se eligió la Escuela de Enfermería de Quezaltenango para probar el instrumento de evaluación de personal docente de enfermería, en el aspecto: rendimiento en la práctica docente, con su respectivo manual.

Se aplicó a 15 estudiantes de primer año, a dos maestras de primer año y a la Directora. A ocho estudiantes de segundo año, a dos maestras de segundo año y a la Directora. A nivel de tercer año: a cuatro estudiantes, una maestra y a la Directora.

Previo a la aplicación del instrumento se les dio la orientación de cómo manejar el manual y el instrumento.

Hubo dos preguntas de parte de las estudiantes de primer año, relacionadas con las descripciones que estaban en el manual de algunos ítemes, y que ellas no tenían en los cuestionarios, se les hizo la aclaración que era un sólo

manual, para guiar a los grupos que iban a evaluar a las maestras y que los instrumentos, el que ellas manejaban tenía 36 ítemes y el otro instrumento que manejaban las maestras tenía 41 ítemes.

Por ese motivo habían cinco descripciones más de las cualidades del curso y de la maestra en el manual para usar el instrumento de evaluación.

De parte de las maestras se sugirió modificar la redacción de la segunda hoja del manual de instrucciones, lo que se hizo, quedando concreta la instrucción.

El instrumento y su respectivo manual aparecen a continuación.

MANUAL PARA USO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION DE  
PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA NACIONAL DE  
ENFERMERIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

El presente Manual se utilizará para aplicar el instrumento de "Evaluación de Personal Docente de la Escuela Nacional de Enfermería de la ciudad de Guatemala".

Dicho manual contiene las definiciones de las cualidades que deben evaluarse del curso y de la maestra, en el aspecto:

Rendimiento en la práctica docente

Su uso facilitará la aplicación del instrumento, guiando a las personas, a que sus respuestas correspondan con exactitud a lo que se les está preguntando en el Instrumento de Evaluación.

Debe leerse cuidadosamente el Manual, antes de responder el formulario de evaluación.

La evaluación se hará en base a lo que usted ha observado y vivido, lo más objetivamente posible.

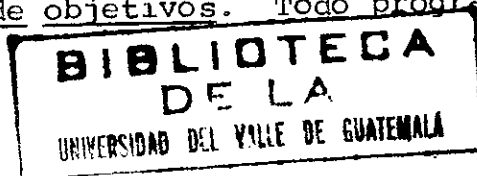
Definiciones de las cualidades que, conforman el Rendimiento en la práctica docente:

A continuación se presentan las definiciones de las cualidades que están contempladas en el Instrumento de Evaluación, a efecto de que sean consultadas previamente a la aplicación del instrumento, lo que ayudará a que las respuestas sean objetivas:

I. Programa del curso

Es el documento docente, que sirve de guía para la especificación de objetivos y contenidos del curso a tratar, es decir, que ofrece un esquema ordenado del desarrollo del curso, y consta de una serie de cualidades, tales como:

1. Definición clara de objetivos. Todo programa de



curso, debe tener una especificación concreta de los fines o metas que persigue. Dichos fines deben desprenderse de los fines mayores o generales del curriculum de estudios de enfermería. Estos fines guían la selección de contenidos, actividades a desarrollar, formas y medios de enseñanza y formas de evaluación.

2. Contenido apropiado al nivel de estudios. El contenido debe ajustarse a las necesidades de los estudiantes, el que debe ser graduado en dificultad, profundidad y complejidad.

3. Organización del curso o materia. Todo programa de curso, debe estar ordenado, dicho ordenamiento puede ser por unidades, temas, proyectos y debe ser graduado, de lo general a lo especial o viceversa, de lo simple a lo compuesto y de lo concreto a lo abstracto.

4. Correlación con otros cursos del curriculum. Todo curso debe estar relacionado con los otros cursos que integran el curriculum de estudios de la carrera de enfermería. Dicha relación debe ser de continuidad, integración, fundamentación, para evitar repeticiones innecesarias.

5. Contenido relacionado con la situación nacional.

Los contenidos que se desarrollen deben tomar en cuenta las necesidades y valores de la sociedad guatemalteca, además de todos los conocimientos científicos en que se base el curso.

6. Definición clara de las actividades a realizar en el curso. Todo programa debe indicar las tareas

asignadas a las estudiantes, para que ellas conozcan y puedan balancear la carga académica de cada curso y responsabilizarse de dichas actividades, las que pueden ser individuales o de grupo, que deben incluir trabajos teóricos y prácticos, que impliquen esfuerzo razonable, creatividad y reflexión.

7. Desarrollo del curso dentro del tiempo planeado.

El programa debe estar calculado para ser desarrollado totalmente, dentro de un tiempo justo, cuyos contenidos deben ser graduados y calendarizados, evitando apresuramiento, lagunas y pérdidas de tiempo.

8. Bibliografía actualizada y suficiente. El programa

del curso debe constar de una bibliografía variada, textos, policopiados, los que deben ser elegidos por su calidad científica, técnica y actualizados.

9. Indicación de formas de evaluación. Todo programa de curso, debe tener especificados los procedimientos de evaluación y las fechas en que deben realizarse.

## II. Métodos y técnicas de enseñanza

Constituyen el conjunto de métodos y procedimientos didácticos que usa la maestra para orientar el aprendizaje en función de los objetivos.

1. Utilización de medios audiovisuales. Indispensable para realizar el proceso enseñanza-aprendizaje, deben ser accesibles, entre ellos: el pizarrón, modelos, carteles, transparencias, gráficas, instrumentos, equipos, grabaciones, películas.

2. Trabajos de laboratorios de clase y clínicos. Estas actividades constituyen el fundamento de la carrera de enfermería. Son situaciones planeadas que permiten a la estudiante experimentar, aplicando los conceptos y conocimientos.

3. Uso de la discusión de grupo. Método de enseñanza, que debe permitir a las estudiantes participar activamente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

4. Organización de actividades de grupo y de estudio

dirigido. Se refiere a la formación de pequeños, medianos y grandes grupos, para estudio, para experimentar, para investigar. Lo que da la oportunidad de conocerse e incentivan el sentimiento de participación mutua.

5. Uso del comentario de lecturas. Su uso constituye una de las formas de desarrollar los cursos de enfermería. La asignación de lecturas, conllevaría discusión, comentario y conclusiones.

### III. Control responsable del curso

Es el proceso que sigue la maestra para apreciar, valorar y registrar y rectificar las actividades desarrolladas en el curso: actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos y los resultados alcanzados mediante las cualidades siguientes:

1. Evaluación integral y balanceada. Es la evaluación que incluye el programa completo del curso: los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, y debe ser equilibrada en cada uno de los aspectos teóricos y prácticos.
2. Evaluación de progreso. Es conocer como va la estudiante para darle la orientación y ayuda de acuerdo

a sus capacidades, intereses y necesidades. Debe ser por lo tanto, un proceso continuo.

3. Evaluación de acuerdo a los objetivos del curso.

El juicio valorativo debe estar basado en el fin que se pretende alcanzar en el grado que la estudiante haya logrado los cambios de su conducta. El resultado debe comprobar que la estudiante alcanzó o no los objetivos.

4. Utilización de formas de evaluación. Las formas

de evaluación deben ser variadas, de manera que garanticen la medición y valoración del cambio logrado por las estudiantes a nivel: cognitivo, afectivo y psicomotor.

5. Evaluación de promoción. Consiste en medir y valo-

rar todo lo que abarcó el curso de enfermería y lo que dejó, permitiendo esto la promoción, es decir, pasar a un nivel inmediato superior. Debe abarcar de manera equilibrada el contenido que se desea evaluar.

6. Calificación justa de acuerdo con el rendimiento.

La nota o calificación debe ser un reflejo de lo que la estudiante logró alcanzar en el curso, debiéndose llevar un control de las evaluaciones hechas, para lograr una apreciación objetiva.

#### IV. Resultados de la enseñanza

Constituyen los logros alcanzados en el desarrollo del curso mediante las siguientes cualidades:

1. Desarrollo del curso de manera completa, interesante y útil. La actividad educativa se realiza tomando en cuenta todo lo programado, despertando en las estudiantes entusiasmo e inquietudes por ampliar conocimientos.
2. Cumplimiento de los objetivos programados en el desarrollo del curso. Los logros alcanzados en el desarrollo del curso, son los cambios de comportamiento observados en las estudiantes, que indica que hubo aprendizaje.
3. Utilización adecuada de la bibliografía recomendada. La bibliografía debe ser realmente utilizada durante el desarrollo del curso.
4. Rendimiento de las estudiantes. El curso impartido dejó, mucho, poco o ningún conocimiento a la estudiante. Esto a juicio de la estudiante y del personal docente.

#### V. Opinión respecto de la maestra

Como perciben a la maestra: las estudiantes, el personal

docente (autoridades y compañeras) y la propia maestra (como se ve), en cuanto a las siguientes cualidades:

1. Conocimiento y dominio de la materia. La preparación profesional y docente refleja conocimientos y manejo del curso que imparte.
2. Facilidad de expresión y presentación de contenidos. Comunica en forma clara, correcta, precisa y sencilla los contenidos educativos.
3. Motivación del aprendizaje. Despierta el interés, estimula el deseo de aprender y dirige los esfuerzos para alcanzar metas definidas.
4. Participación estudiantil. La actividad educativa debe predisponer a las estudiantes hacia lo que va a ser tratado en clase, propiciando la participación activa de éstas.
5. Relación de maestra-estudiante. Es la relación de cooperación, confianza y simpatía, que propicia el aprendizaje.
6. Actitud de la maestra respecto del curso. Dirige el curso con convicción y entusiasmo, transmitiendo esto a las estudiantes.

## VI. Regularidad en los horarios de trabajo

Constituyen, la puntualidad y la asistencia de la maestra para dirigir las labores docentes de acuerdo con el tiempo programado.

### 1. Realización del curso de acuerdo con el calendario.

El curso, la unidad o el tema lo desarrolla la maestra dentro del tiempo indicado.

2. Regularidad en la asistencia. La maestra está presente para dirigir las actividades del curso. (Laboratorios clínicos, de clase, reuniones).

3. Puntualidad en la asistencia. La maestra se presenta a la hora indicada, para iniciar las actividades docentes.

4. Cumplimiento de las labores programadas. Consiste en el desarrollo total de las actividades programadas del curso y/o unidades del curso.

## VII. Informes rendidos al fin del curso

La maestra debe suministrar los informes orales y escritos, en forma precisa y en el tiempo estipulado, de las actividades educativas:

1. Rinde con prontitud los resultados de las evaluaciones. La secretaría de la Escuela debe tener los resultados de las evaluaciones, después de una semana de finalizado el curso, para darlas a conocer a las estudiantes.

2. Informe del desarrollo general del curso. Este debe incluir todos los aspectos docentes realizados, el que se presentará a la maestra coordinadora de grado y luego a la directora.

#### VIII. Colaboración con la vida académica de la escuela u otra institución

La maestra debe esforzarse por mantener relaciones positivas, que apoyen el sentido de una leal cooperación, para participar por iniciativa o a solicitud, en las actividades docentes de la Escuela y de cualquier otra institución, por medio de las siguientes cualidades.

1. Participación en actividades estudiantiles. Es la colaboración de la maestra en las actividades docentes, programadas o espontáneas.

2. Participación en actividades programadas de grado.

Es el grado de participación en cuanto a cantidad y calidad en las reuniones de curso.

3. Participación en actividades programadas por autoridades de la Escuela. Grado de participación en cuanto a cantidad y calidad en las reuniones.
4. Colaboración con otras instituciones educativas o de servicio. Ayuda que presta fuera de la Escuela, a instituciones educativas o de servicio en forma espontánea o programada.
5. Presenta iniciativas para el mejoramiento de la docencia. Participa presentando ideas y temas con propósitos de superación del proceso enseñanza-aprendizaje.

INSTRUMENTO PARA EVALUAR PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA  
DE ENFERMERIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA EN EL ASPECTO:  
RENDIMIENTO EN LA PRACTICA DOCENTE: MAESTRAS

INSTRUCCIONES:

1. El instrumento consta de dos partes. La primera es la que está a la izquierda y corresponde a las cualidades que deben evaluarse del curso y de la maestra, y la segunda parte está a la derecha y corresponde a la escala valorativa con seis alternativas:

Excelente:	Siempre	=	5
Muy bueno:	Casi siempre	=	4
Bueno:	Algunas veces	=	3
Regular:	Pocas veces	=	2
Deficiente:	Casi nunca	=	1
No se observó:		=	0

Sírvase responder, marcando una x en la casilla correspondiente.

2. Para la mejor comprensión de las cuestiones que se presentan debe leer cuidadosamente, las definiciones respectivas de cada cualidad, en el Manual que se acompaña.

Nombre de la Maestra: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_

Grado: \_\_\_\_\_

Parte I

Parte II

	5	4	3	2	1	0
I. Programa del curso						
1. Definición clara de objetivos						
2. Contenido apropiado al nivel de estudios						
3. Organización del curso						

Parte I	Parte II					
I. Programa del curso	5	4	3	2	1	0
4. Correlación del curso con otros cursos del curriculum						
5. Contenido relacionado con la situación nacional						
6. Definición clara de las actividades a realizar en el curso						
7. Desarrollo del curso dentro del tiempo planeado						
8. Bibliografía actualizada y suficiente						
9. Indicación de formas de evaluación						
II. <u>Métodos y técnicas de enseñanza</u>						
1. Utilización de medios audiovisuales						
2. Trabajos de laboratorio de clase y clínico						
3. Uso de la discusión como medio de enseñanza						
4. Organización de actividades de grupos y estudio dirigido						
5. Uso del comentario de lecturas						

## Parte I

## Parte II

---

III. Control responsable del curso	5 4 3 2 1 0
------------------------------------	-------------

1. Evaluación integral y balanceada

---

2. Evaluación de progreso de acuerdo a lo enseñado

---

3. Evaluación de acuerdo a los objetivos del curso

---

4. Utilización de formas de evaluación

---

5. Evaluación de promoción de acuerdo a lo enseñado

---

6. Calificación justa de acuerdo con el rendimiento

---

IV. Resultado de la enseñanza

1. Desarrollo del curso de manera completa, interesante y útil

---

2. Cumplimiento de los objetivos programados en el desarrollo del curso

---

3. Utilización adecuada de la bibliografía recomendada

---

4. Rendimiento de las estudiantes

---

V. Opinión respecto de la Maestra

1. Conocimiento y dominio del tema o de la materia

---

## Parte I

## Parte II

	5	4	3	2	1	0
V. <u>Opinión respecto de la Maestra</u>						
2. <u>Facilidad de expresión y en presentación de contenidos</u>						
3. <u>Motivación del aprendizaje</u>						
4. <u>Participación estudiantil</u>						
5. <u>Relación de maestra-estudiante</u>						
6. <u>Actitud de la maestra respecto del curso</u>						
VI. <u>Regularidad en los horarios de trabajo</u>						
1. <u>Realización del curso de acuerdo con el calendario</u>						
2. <u>Regularidad en la asistencia</u>						
3. <u>Puntualidad en la asistencia</u>						
4. <u>Cumplimiento en las labores programadas</u>						
VII. <u>Informes rendidos a fin de curso</u>						
1. <u>Rinde con prontitud los resultados de las evaluaciones realizadas</u>						
2. <u>Informes del desarrollo general del curso</u>						

## Parte I

## Parte II

VIII. Colaboración con la vida académica de la escuela u otra institución docente	5	4	3	2	1	0
1. Participación en actividades estudiantiles						
2. Participación en actividades programadas de grado						
3. Participación en actividades programadas por las autoridades de la ENE						
4. Colaboración con otras instituciones educativas o de servicio						
5. Presenta iniciativas para mejoramiento de la docencia						

INSTRUMENTO PARA EVALUAR PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA EN EL ASPECTO:  
RENDIMIENTO EN LA PRACTICA DOCENTE: ESTUDIANTE

## INSTRUCCIONES:

1. El instrumento consta de dos partes. La primera es la que está a la izquierda y corresponde a las cualidades que deben evaluarse del curso y de la maestra, y la segunda parte está a la derecha y corresponde a la escala valorativa con seis alternativas.

Excelente:	Siempre	=	5
Muy bueno:	Casi siempre	=	4
Bueno:	Algunas veces	=	3

Regular:	Pocas veces	= 2
Deficiente:	Casi nunca	= 1
No se observó:		= 0

Sírvase responder, marcando una x en la casilla correspondiente.

2. Para la mejor comprensión de las cuestiones que se presentan debe leer cuidadosamente, las definiciones respectivas de cada cualidad, en el Manual que se acompaña.

Nombre de la Maestra: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_

Grado: \_\_\_\_\_

Parte I	Parte II					
I. Programa del curso	5	4	3	2	1	0
1. Definición clara de objetivos						
2. Contenido apropiado al nivel de estudios						
3. Organización del curso						
4. Correlación con otras materias del curriculum						

## Parte I

## Parte II

	5	4	3	2	1	0
I. Programa del curso						
5. Contenido relacionado con la situación nacional						
6. Definición clara de las actividades a realizar en el curso						
7. Desarrollo del curso dentro del tiempo planeado						
8. Bibliografía actualizada y suficiente						
9. Indicación de formas de evaluación						
II. <u>Métodos y técnicas de enseñanza</u>						
1. Utilización de medios audiovisuales						
2. Trabajos de laboratorios de clase y clínicos						
3. Uso de la discusión de grupos						
4. Organización de actividades de grupo y de estudio dirigido						
5. Uso del comentario de lecturas						
III. <u>Control responsable del curso</u>						
1. Evaluación integral y balanceada						

## Parte I

## Parte II

---

III. Control responsable del curso	5 4 3 2 1 0
------------------------------------	-------------

2. Evaluación de progreso	
---------------------------	--

3. Evaluación de acuerdo a los objetivos del curso	
--	--

4. Utilización de formas de evaluación	
--	--

5. Evaluación de promoción de acuerdo a lo enseñado	
---	--

6. Calificación justa de acuerdo con el rendimiento	
---	--

---

IV. Resultados de la enseñanza

1. Desarrollo del curso de manera completa, interesante y útil	
--	--

2. Cumplimiento de los objetivos programados en el desarrollo del curso	
---	--

3. Utilización adecuada de la bibliografía recomendada	
--	--

4. Rendimiento de las estudiantes	
-----------------------------------	--

---

V. Opiniones respecto de la Maestra

1. Conocimiento y dominio de la materia	
---	--

2. Facilidad de expresión y presentación de contenidos	
--	--

## Parte I

## Parte II

---

V. Opiniones respecto de la Maestra	5	4	3	2	1	0
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---

---

3. Motivación del aprendizaje

---

4. Participación estudiantil

---

5. Relación maestra-estudiante

---

6. Actitud de la maestra respecto  
del curso

---

VI. Regularidad en los horarios

1. Realización del curso de acuerdo  
con el calendario

---

2. Regularidad en la asistencia

---

3. Puntualidad en la asistencia

---

4. Cumplimiento de las labores  
programadas

---

VII. Informes rendidos a fin de curso

1. Pronto informe de las evaluaciones  
realizadas

---

## Parte I

## Parte II

VIII. Colaboración con la vida académica de la escuela u otra institución	5	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---	---

1. Participación en actividades estudiantiles
---

INSTRUMENTO PARA EVALUAR PERSONAL DOCENTE EN LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA EN EL ASPECTO: RENDIMIENTO EN LA PRACTICA DOCENTE: AUTO-EVALUACION

## INSTRUCCIONES

1. El instrumento consta de dos partes. La primera es la que está a la izquierda y que corresponde a las cualidades que deben evaluarse del curso y de la maestra, y la segunda parte está a la derecha y corresponde a la escala valorativa con cinco alternativas.

Excelente	Siempre	=	5
Muy bueno	Casi siempre	=	4
Bueno	Algunas veces	=	3
Regular	Pocas veces	=	2
Deficiente	Casi nunca	=	1

Sírvase responder, marcando una x en la casilla correspondiente.

2. Para la mejor comprensión de las cuestiones, que se presentan, debe leer cuidadosamente las definiciones respectivas de cada cualidad, en el Manual que se acompaña.

Nombre de la Maestra: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_

Grado: \_\_\_\_\_

Parte I	Parte II				
I. Programa del curso	5	4	3	2	1
1. Defino con claridad los objetivos del curso					
2. Doy el contenido apropiado al nivel de estudios					
3. Organizo adecuadamente el curso					
4. Correlaciono el curso con otros cursos del curriculum					
5. El contenido tiene relación con la situación nacional					
6. Defino con claridad las actividades a realizar					
7. Desarrollo el curso dentro del tiempo programado					
8. Ofrezco bibliografía actualizada y suficiente					

## Parte I

## Parte II

---

I. Programa del curso	5	4	3	2	1
-----------------------	---	---	---	---	---

---

9. Indico las formas de evaluación

---

II. Métodos y técnicas de enseñanza

1. Utilizo medios audiovisuales

---

2. Asigno trabajos de laboratorio  
de clase y laboratorio clínico

---

3. Uso de la discusión como medio  
de enseñanza

---

4. Organizo actividades de grupo  
y de estudio dirigido

---

5. Uso el comentario de lecturas

---

III. Control responsable del curso

1. Evalúo integralmente

---

2. Realizo evaluación de progreso y  
de acuerdo a lo enseñado

---

3. Evalúo de acuerdo a los objetivos  
del curso

---

4. Utilizo variados procedimientos  
de evaluación

---

## Parte I

## Parte II

---

 III. Control responsable del curso                    5    4    3    2    1
 

---

5. Realizo evaluación de promoción  
de acuerdo a lo enseñado

---

6. Califico objetivamente de acuerdo  
con el rendimiento

---

 IV. Resultados de la enseñanza

1. Rendimiento de las estudiantes

---

2. Desarrollo el curso de manera com-  
pleta, interesante y útil

---

3. Cumpló con el logro de los obje-  
tivos programados en el desarrollo  
del curso

---

4. Utilizo adecuadamente la biblio-  
grafía recomendada

---

 V. Opinión respecto a la maestra

1. Conozco y domino el curso

---

2. Me expreso con facilidad y pre-  
sento fácilmente los contenidos

---

3. Motivo el aprendizaje

---

4. Doy participación a las estudiantes

---



Parte I	Parte II				
VIII. Colaboración con la vida académica de la escuela u otra institución	5	4	3	2	1
1. Participo en actividades estudiantiles					
2. Participo en las actividades programadas por las autoridades					
3. Participo en las actividades programadas de grado					
4. Colaboro con otras instituciones educativas o de servicio					
5. Presento iniciativas para el mejoramiento de la docencia					

### C. Población y muestra

Para este estudio se establecieron los siguientes criterios: para seleccionar al grupo a quien se le pasaría el instrumento final de evaluación: a) estudiantes que hubiesen sido guiadas más de ocho meses por las mismas maestras, lo que les permitiría tener más elementos de juicio para evaluarlas; b) que la guía en el proceso enseñanza-aprendizaje fuese directa. Las estudiantes cursantes del primer año de estudios de enfermería, la tenían directa, siendo el grupo de 47 estudiantes; c) las maestras de primer año, en total siete, dos de ellas aceptaron ser evaluadas por cinco compañeras, por la directora y

autoevaluarse; d) las maestras también habían trabajado más de ocho meses con las dos maestras que aceptaron ser evaluadas, por lo que tendrían más elementos de juicio para evaluarlas.

Por lo tanto, el instrumento final de evaluación se aplicaría a este grupo. Contenia 36 ítemes para el nivel de estudiantes y 41 ítemes para el nivel de maestras.

Las 47 estudiantes de primer año, constituyeron el 99 por ciento, lo que se consideró un número adecuado para el estudio, ya que el 100 por ciento lo representaban 50 estudiantes.

El número de maestras que participaría en la evaluación era bajo, pero no contábamos con más maestras que llenaran esas condiciones.

Para probar la confiabilidad se establecieron las siguientes hipótesis:

#### General

El instrumento elaborado para evaluar personal docente de la Escuela Nacional de Enfermería de Guatemala es confiable.

### Específicas

1. Existe una correlación positiva a nivel de 0.05 entre los punteos de los ítemes impares y pares del mismo instrumento, dados por un grupo de estudiantes a la Maestra "A".

2. Existe una correlación positiva al nivel de 0.05 entre los punteos de los ítemes impares y pares del mismo instrumento, dados por un grupo de estudiantes a la Maestra "B".

3. No existe diferencia estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre las medias dadas por las mismas estudiantes de la Maestra "A", utilizando el mismo instrumento en diferente tiempo.

4. No existe diferencia estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre las medias dadas por las mismas estudiantes a la Maestra "B", utilizando el mismo instrumento en diferente tiempo.

#### D. Prueba final

El instrumento final se aplicó previa orientación y haciendo uso del manual de instrucciones, a las 47

estudiantes de primer año a quienes correspondió evaluar a dos maestras, la maestra "A" y la maestra "B", en dos oportunidades en diferente tiempo, aplicando la técnica de test-retest, con un intervalo de mes y medio.

También se aplicó el instrumento a cinco maestras quienes evaluaron a la maestra "A" y a la maestra "B" en diferente tiempo (mes y medio de intervalo).

Las dos maestras que aceptaron ser evaluadas, también se autoevaluaron dos veces en diferente tiempo, utilizando el mismo intervalo de tiempo.

La directora evaluó a las dos maestras con el mismo instrumento, dos veces en diferente tiempo y con el mismo intervalo.

#### E. Resultados

1. Del personal docente evaluado por las estudiantes. Los resultados que se obtuvieron se sometieron a un proceso de análisis estadístico seleccionándose correlación, coeficiente  $r$  de Pearson, que es una medida de relación entre los variables, técnica alterna: ítemes impares y pares del instrumento de evaluación.

El valor del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) varía desde +1 hasta -1 pasando por 0.

Obteniendo la maestra "A" una correlación positiva de 0.76 que se considera alta, al compararla con la table F, Downie (1973; p.336). Para 45 gl, el puntaje es 0.2875 que es más bajo que 0.76, indicando que es estadísticamente significativa a nivel de 0.05, con lo que se comprueba la hipótesis número uno. "Existe una correlación positiva significativa a nivel de 0.05 entre los punteos de los ítemes impares y pares dados por un grupo de estudiantes a la maestra "A".

También para la maestra "B", se obtuvo una correlación positiva de 0.79 que se considera alta, al compararla con la table F, Downie (1973; p.336). Para 45 gl, el puntaje es de 0.2875, que es más bajo que 0.79, indicando que es estadísticamente significativo a nivel de 0.05, con lo que se comprueba la hipótesis número dos. "Existe una correlación positiva significativa al nivel de 0.05 entre punteos de los ítemes impares y pares, dados por un grupo de estudiantes a la maestra "B".

Y medidas de tendencia central para establecer si existía una diferencia significativa en los resultados dados por el mismo grupo de estudiantes a las maestras "A" y "B", pero en distinto tiempo se sometieron los datos al análisis estadístico de diferencia entre medias.

El punteo que la tabla da para 92 gl a nivel de 0.05 es de 1.99 que es mayor que 0.7356, por lo que no hay diferencia significativa entre las medias dadas por el mismo grupo de estudiantes a la maestra "A", con lo cual quedó comprobada la hipótesis número tres que dice: "No existe diferencia estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre las medias dadas por el grupo de estudiantes a la maestra "A" utilizando el mismo instrumento, en diferente tiempo.

El punteo que la tabla da para 92 gl, es de 1.99 que es mayor que 0.5039 por lo que no hay diferencia significativa entre las medias dadas por el mismo grupo de estudiantes a la maestra "B", con lo cual quedó comprobada la hipótesis número cuatro que dice: "No existe diferencia estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre las medias dadas por el mismo grupo de estudiantes a la maestra "B", utilizando el mismo instrumento en tiempo diferente.

2. Del personal evaluado por compañeras en diferente tiempo con el mismo instrumento. Se obtuvieron los resultados siguientes: para la Maestra "A".

## Cuadro No. 1

Resultados obtenidos en dos aplicaciones del instrumento de evaluación del personal docente a compañeras de trabajo. Maestra "A".

Maestras	Primera aplicación	Segunda aplicación	Diferencia
1	155	148	7
2	165	169	4
3	156	160	4
4	169	167	2
5	172	167	5
Total	817	811	22
Promedio	163.40	162.20	4.4

El promedio de la evaluación de la maestra "A", fue de 163.40 en la primera aplicación y el de la segunda aplicación fue de 162.20. Los resultados se mantuvieron parecidos.

El promedio de evaluación de la maestra "B" (Cuadro No. 2, siguiente página), fue de 160.80 en la primera aplicación y el de la segunda aplicación fue de 162.40. Los resultados se mantuvieron parecidos.

Cuadro No. 2

Resultados obtenidos en dos aplicaciones del instrumento de evaluación del personal docente a compañeras de trabajo. Maestra "B"

Maestras	Primera aplicación	Segunda aplicación	Diferencia
1	150	165	15
2	171	166	5
3	160	157	3
4	163	158	5
5	160	166	6
Total	804	812	34
Promedio	160.80	162.40	6.8

Cuadro No. 3

Resultados obtenidos de las autoevaluaciones de las maestras "A" y "B", con el mismo instrumento en las dos aplicaciones

Autoevaluación	Primera aplicación	Segunda aplicación	Diferencia
Maestra "A"	163	177	14
Maestra "B"	173	167.50	12

La directora pudo evaluar a las dos maestras solamente en los rubros siguientes: opinión respecto de la maestra, regularidad en los horarios de trabajo; informes rendidos a fin de curso; colaboración con la vida académica de la escuela u otra institución. Utilizando el mismo instrumento en diferente tiempo.

Como las muestras eran pequeñas, los resultados obtenidos no se pudieron someter a análisis estadístico.

## V. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Los resultados se interpretaron: primero de acuerdo a la hipótesis general formulada:

- El instrumento elaborado para evaluar Personal Docente de la Escuela de Enfermería de Guatemala es confiable.

Los resultados obtenidos de la evaluación realizada por las estudiantes de primer año, a las maestras seleccionadas para este estudio, demostraron: consistencia, confianza, y estabilidad en los punteos, lográndose ésto al aplicar la metodología estadística de medidas de correlación del momento de Pearson, técnica alterna la que fue altamente positiva y medidas de tendencia central, diferencia entre medias la que no fue estadísticamente significativa.

Los resultados obtenidos de la evaluación en los otros niveles: maestras, directora y auto-evaluación, no se pudieron someter a un análisis estadístico por ser muy pequeña la muestra, pero al interpretar los cuadros que contienen los punteos burdos, encontramos que hubo poca diferencia en la calificación que las compañeras de trabajo dieron

a la maestra "A" en las dos aplicaciones del instrumento de evaluación.

En relación a la calificación dada a la maestra "B" por las compañeras, llama la atención la diferencia de punteos dados por la maestra uno, entre la primera y segunda aplicación del instrumento de evaluación, la que fue de 15 puntos; al entregar el instrumento de evaluación en su segunda aplicación la maestra uno comentó: "fui más justa en esta oportunidad con la maestra 'B', al evaluarla, leí con detenimiento el manual de instrucciones, eso me permitió ser objetiva en calificarle, además creo que los elementos de juicio que utilicé me ayudaron a ver realmente el quehacer docente de la maestra 'B'". Esto explica la diferencia de puntos entre una y otra aplicación.

Los resultados de la autoevaluación de la maestra "A", llaman la atención, en la primera aplicación dijo no haberse sentido satisfecha al autoevaluarse, no así, en la segunda aplicación, en la cual creyó ella ser más objetiva y estar clara en calificarse las cualidades inherentes a la práctica docente, la diferencia de puntos fue de: 14 y esto lo explica.

La maestra "B" comento: "cuando me autoevalué la primera

vez me calificué alto, cuando me correspondió autoevaluarme por segunda vez, me detuve en analizar cada cualidad y así logre ser objetiva al calificarme realmente mi desenvolvimiento en la práctica docente"; la diferencia de puntos fue de: 12, lo que coincide con lo explicado.

Los resultados de la evaluación realizada por la Directora a las dos maestras se concentraron en los rubros generales en los que creyó ella que podía evaluar con objetividad. Los otros rubros que corresponden a la primera parte del instrumento no pudo evaluarlos, por no tener suficientes elementos de juicio, informó la Directora. Y agregó, quienes pueden hacerlo son las compañeras de grado.

Fue necesario describir con detalle estos hechos ya que los resultados que se obtuvieron en estos tres niveles son muy significativos y responden a las características de objetividad, confiabilidad y validez, que fueron enunciadas en el capítulo de Metodología, relacionadas con la elaboración del instrumento de evaluación.

Las conductas, cualidades o comportamientos que fueron evaluados son fácilmente observables, y las características de dichas cualidades están descritas con claridad, concreción y especificidad en el manual de instrucciones, el

cual guía para calificar cada uno de los ítemes del instrumento eliminando juicios subjetivos.

Por lo que inferimos que los resultados son veraces, consistentes y objetivos.

Esta experiencia nos llevó a confirmar que es indispensable que la evaluación a personal docente sea realizada por las personas que están involucradas en el proceso enseñanza-aprendizaje: estudiantes y maestras.

## VI. CONCLUSIONES

1. El instrumento elaborado ofrece garantía de objetividad, confiabilidad y validez.
2. Este instrumento de evaluación puede ser aplicado al personal docente que labore en las Escuelas de Enfermería de Guatemala, ya que las cualidades están descritas en términos de las actividades que realiza este personal.
3. Los resultados de la evaluación manejada por la directora únicamente ofrecen datos objetivos para las cualidades observables de las maestras en el aspecto administrativo.
4. Los resultados de este pequeño estudio nos llevan a confirmar que la evaluación de personal docente para que sea completa, debe ser realizada por las personas que están involucradas en el proceso enseñanza-aprendizaje.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario probar el instrumento de evaluación de personal docente en otros grados para confirmar su confiabilidad, validez y objetividad.
2. Que el instrumento sea revisado tanto por el alumnado como por el personal docente.
3. Que se institucionalice un servicio de evaluación de personal docente, lo cual beneficiaría grandemente a la educación de Enfermería.

## BIBLIOGRAFIA

- Adams, Georgia Sachs. Medición y evaluación. Barcelona (España), Herdee, S. A., 1970.
- Adams, Sann Garrel, John. Cómo ser buen maestro. Buenos Aires (Argentina), Editorial Kapelusz, 1970.
- Bloom, Benjamín. Taxonomía de los objetivos de la educación. Buenos Aires (Argentina), Editorial El Ateneo, 3a. edición, 1973.
- Center, John. Autoevaluación de profesores universitarios Una comparación con evaluaciones estudiantiles. Estados Unidos, Journal of Educational, Vol. No.10, No. 4, 1973.
- Downie, N. M. Métodos estadísticos aplicados. Traducción de J.L. Vitaplana, México, Harper & Son, 1973.
- Flanders, Med. A. Influencia del maestro, actitudes de los alumnos y realizaciones. México, Centro Regional de Ayuda Técnica (AID), 1a. edición, Editorial Rebas, 1975.
- Galo de Lara, Carmen María. Formato de evaluación de curso. Guatemala, Universidad del Valle de Guatemala, 1973.
- Garret, Henry E. Estadísticas en psicología y educación. Buenos Aires (Argentina), Editorial Paidós, 2a. edición, 1971.
- Good, Warren R. Introducción a la estadística, con énfasis en su aplicación a la educación. Guatemala, Colegio Americano de Guatemala, 5a. edición, 1963.
- Gronlund, Norman E. Medición y evaluación en la enseñanza. México, D. F., Editorial Pax, 1973.
- Karmel, Louis J. Medición y evaluación escolar. México, D. F., Editorial Trillas, 1974.

- Marchand, Max. La afectividad del educador. Buenos Aires (Argentina), Editorial Kapelusz, 10a. edición, 1960.
- Nerici, Imedeo, G. Hacia una didáctica general dinámica. Buenos Aires (Argentina), Editorial Moreno 372, 10a. edición, 1973.
- Pallais, Eael U., James D. Young. El maestro ideal. México, D. F., Editorial Pax, la. edición en español, 1970.
- Sánchez Hidalgo, Efraín. Psicología educativa. Río Piedras (Puerto Rico), Ediciones de la Universidad de Puerto Rico, 1954.
- Villareal, César. Evaluación de los aprendizajes en la educación superior. Caracas, (Venezuela), Ediciones Paulinas, 1974.

ANEXO A

Cálculo de confiabilidad. Método del momento-producto de Pearson

Cálculo de confiabilidad. Método del momento producto de Pearson, coeficiente r de Pearson. Correlación técnica alterna ítemes impares =  $\underline{x}$  y pares =  $\underline{y}$ , en el instrumento de evaluación aplicado a la maestra "A", manejado por un grupo de 47 estudiantes.

Aplicando la fórmula:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

tenemos:

$$r = \frac{47(18038) - (2842) (2880)}{\sqrt{[47(180085) - (2842)^2] [47(18532) - 2880^2]}}$$

$$r = \frac{8499386 - 8184960}{\sqrt{[(8463995) - (8076964)] [(8485004) - (807694)]}}$$

$$r = \frac{314426}{\sqrt{(387031) (408040)}}$$

$$r = \frac{314426}{\sqrt{(167944129240)}}$$

$$r = \frac{314426}{409811}$$

$$r = 0.7667 =$$

$$r = 0.76$$

$$gl = N - 2$$

$$gl = 47 - 2$$

$$gl = 45$$

Para 45 gl a 0.05 =  $0.2875$  que es menor que 0.76.

Cálculo de confiabilidad. Método del momento del producto de Pearson, coeficiente r de Pearson. Correlación técnica alterna ítemes impares =  $\underline{x}$  y pares =  $\underline{y}$ , en el instrumento de evaluación aplicado a la maestra "B" manejado por un grupo de 47 estudiantes.

Aplicando la fórmula:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

tenemos:

$$r = \frac{47(190271) - (2949)(2982)}{\sqrt{[47(188,897) - (2949)^2][47(193374) - (2982)^2]}}$$

$$r = \frac{(8942737) - (8793918)}{\sqrt{[(8978159) - (869601)][(9088578) - (8892324)]}}$$

$$r = \frac{148819}{\sqrt{(181558)(196254)}}$$

$$r = \frac{148819}{\sqrt{35631483732}}$$

$$r = \frac{148819}{188763}$$

$$r = 0.79$$

$$g1 = N - 22$$

$$g1 = 47 - 2$$

$$g1 = 45$$

Para 45 g1 a 0.05 =  $0.2875$  que es menor que 0.79

ANEXO B

Cálculo de diferencia de medias

Cálculo de la media en la primera aplicación del instrumento de evaluación a la maestra "A" por 47 estudiantes de primer año

I	f	$x^1$	$fx^1$
175 - 179	1	8	8
170 - 174	1	7	7
165 - 169	2	6	12
160 - 164	8	5	40
155 - 159	4	4	16
150 - 154	2	3	6
145 - 149	1	2	2
140 - 144	7	1	7
135 - 139	0	0	0
130 - 134	7	-1	7
125 - 129	1	-2	2
120 - 124	2	-3	6
115 - 119	2	-4	8
110 - 114	1	-5	5
105 - 109	2	-6	12
100 - 104	2	-7	14
95 - 99	3	-8	24
90 - 94	1	-9	9
-	N=47		$\sum fx^1 = 11$

$$\bar{X} = M^1 + \frac{\sum fx^1}{N} \quad (i)$$

$$\bar{X} = 137 + \frac{11}{47} \times 5$$

$$= 137 \frac{55}{47}$$

$$= 137 + 1.17 =$$

138.17

Cálculo de la media en la segunda aplicación del instrumento de evaluación a la maestra "A" por 47 estudiantes de primer año

I	f	$x^1$	$fx^1$
175 - 179	1	9	9
170 - 174	4	8	32
165 - 169	2	7	14
160 - 164	7	6	42
155 - 159	2	5	10
150 - 154	1	4	4
145 - 149	0	3	0
140 - 144	1	2	2
135 - 139	6	1	6
130 - 134	2	0	0
125 - 129	3	-1	3
120 - 124	3	-2	6
110 - 119	6	-3	18
105 - 109	1	-4	4
100 - 104	4	-5	20
95 - 99	1	-6	6
90 - 94	2	-7	14
85 - 89	1	-8	8
N=47		$\sum fx^1=40$	

$$\bar{X} = M^1 + \frac{\sum fx^1}{N} \quad (i)$$

$$\bar{X} = 132 + \frac{40}{47} \times 5$$

$$= 132 + \frac{200}{47}$$

$$= 132 + 4.25 = 136.25$$

Diferencia entre medias de la primera y segunda aplicación del instrumento de evaluación a la maestra "A" por un grupo de 47 estudiantes.

Error estándar para la primera aplicación aplicando la fórmula:

$$\overline{SX}_A = \sqrt{\frac{S_1}{N}}$$

$$\overline{SX}_A = \frac{23.11}{\sqrt{47}} = \frac{23.11}{6.86}$$

$$\overline{SX}_A = 3.37$$

Error estándar para la segunda aplicación aplicando la fórmula:

$$\overline{SX}_A = \sqrt{\frac{S_1}{N}}$$

$$\overline{SX}_A = \frac{23.55}{\sqrt{47}} = \frac{23.55}{6.86} =$$

$$\overline{SX}_A = 3.43$$

Error estándar de la diferencia entre medias

$$\overline{SX}_1 - \overline{X}_2 = \sqrt{\overline{SX}_1 + \overline{SX}_2}$$

$$\overline{SX}_1 - \overline{X}_2 = \sqrt{3.37 + 3.43}$$

$$= \sqrt{6.80}$$

$$\overline{SX}_1 - \overline{X}_2 = 2.61$$

Cálculo de "t" para las dos aplicaciones

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S\bar{X}_1 - \bar{X}_2}}$$

$$t = \frac{138.17 - 136.25}{2.61}$$

$$t = \frac{1.92}{2.61}$$

$t = 0.7356$
--------------

$$gl = ((N_1) + N_2 - 2))$$

$$gl = (47 + 47 - 2)$$

$$gl = (94 - 2)$$

$$gl = 92$$

Para 92 gl a 0.05 es de 1.99, que es mayor a 0.7356.

Cálculo de la media en la primera aplicación del instrumento de evaluación a la maestra "B" por 47 estudiantes de primer año

I	f	$x^1$	$fx^1$
180 - 189	1	5	5
170 - 179	2	4	8
160 - 169	5	3	15
150 - 159	9	2	18
140 - 149	5	1	5
130 - 139	13	0	0
120 - 129	4	-1	4
110 - 119	3	-2	6
100 - 109	5	-3	15
N=47		$\sum fx^1=26$	

$$\bar{X} = M^1 + \frac{\sum fx^1}{N} \quad (i)$$

$$\bar{X} = 135 + \frac{26}{47} \times 10$$

$$= 135 + \frac{260}{47}$$

$$= 135 + 5.53$$

$$= \boxed{140.53}$$

Cálculo de la media en la segunda aplicación del instrumento de evaluación a la maestra "B" por 47 estudiantes de primer año

F	fx	x <sup>1</sup>	fx <sup>1</sup>
180 - 189	1	5	5
170 - 179	5	4	20
160 - 169	7	3	21
150 - 159	4	2	8
140 - 149	6	1	6
130 - 139	5	0	0
120 - 129	8	-1	8
110 - 119	4	-2	8
100 - 109	4	-3	12
90 - 99	3	-4	12
N=47		Σfx <sup>1</sup> =20	

$$\bar{X} = M^1 + \frac{\sum fx^1}{N} \quad (i)$$

$$\bar{X} = 135 + \frac{20}{47} \times 10$$

$$= 135 + \frac{200}{47} =$$

$$= 135 + 4.25$$

139.25
--------

Diferencia entre medias de la primera y segunda aplicación del instrumento de evaluación a la maestra "B" por un grupo de 47 estudiantes.

Error estándar para la primera aplicación aplicando la fórmula:

$$\overline{SX}_A = \frac{S_1}{\sqrt{N}}$$

$$\overline{SX}_A = \frac{20.07}{\sqrt{47}} = \frac{20.07}{6.85} = \boxed{\overline{SX}_A = 2.93}$$

Error estándar para la segunda aplicación aplicando la fórmula:

$$\overline{SX}_A = \frac{S_1}{\sqrt{N}}$$

$$\overline{SX}_A = \frac{24.81}{\sqrt{47}} = \frac{24.81}{6.85} = \boxed{\overline{SX}_A = 3.62}$$

Error estándar de la diferencia entre medias

$$\overline{SX}_1 - \overline{X}_2 = \sqrt{\overline{SX}_1 + \overline{SX}_2}$$

$$\begin{aligned} \overline{SX}_1 - \overline{X}_2 &= \sqrt{2.93 + 3.62} \\ &= \sqrt{6.55} \end{aligned}$$

$$\boxed{\overline{SX}_1 - \overline{X}_2 = 2.55}$$