

PROPUESTA METODOLOGICA PARA LA  
EVALUACION DEL PROFESOR Y DEL  
CURSO EN EL NIVEL SUPERIOR

BIBLIOTECA  
DE LA  
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación

PROPUESTA METODOLOGICA PARA  
LA EVALUACION DEL PROFESOR Y  
DEL CURSO EN EL NIVEL SUPERIOR

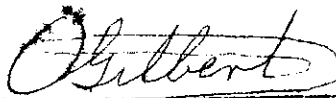
JUAN JOSE CHAVEZ ZEPEDA

Trabajo de investigación presentado para optar  
al grado académico de

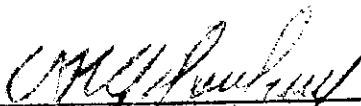
MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA

Guatemala, 1985.

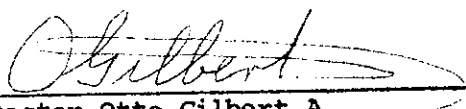
Vo. Bo. :

(f)   
Doctor Otto Gilbert A.  
Asesor

Tribunal :

(f)   
Licenciada Carmen María Galo de Lara

(f)   
Licenciada Yetilú de Baessa

(f)   
Doctor Otto Gilbert A.

Fecha de aprobación: 29 de julio de 1985.

A LIZZIE MI ESPOSA

A MIS HIJOS:

JUAN JOSE Y LUISA MARIA

## R E C O N O C I M I E N T O

La realización de este trabajo de tesis ha sido posible gracias a las facilidades prestadas por la Licenciada Josefina Antillón Mi - lla, Directora del Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educa - tivo -IIME-, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, donde se llevó a cabo el trabajo de campo, con la colaboración del personal - de apoyo de dicha Institución.

Asímismo, quiero dejar constancia de mi más profundo reconoci - miento a mi maestro y amigo, Doctor Oscar Serafini, Especialista de - O.E.A., gracias a cuyos trabajos ha sido posible la fundamentación - de esta propuesta.

Agradezco la colaboración de las autoridades de las cuatro Uni - versidades Privadas y la Universidad de San Carlos, que proporciona - ron información de base para el trabajo, y a la Universidad Del Va - lle por las facilidades prestadas a través del Programa de Mejora - miento de la Educación del Ministerio de Educación.

## CONTENIDO

	Páginas
I. INTRODUCCION	1
II. JUSTIFICACION	13
III. OBJETIVOS	15
A. General	15
B. Específicos	15
IV. MARCO TEORICO	17
A. ¿Qué es Evaluación?	17
B. Modelos Evaluativos	19
1. Modelo ametódico	19
2. Modelo paramétrico	22
3. Modelo sistémico	24
C. Propuesta del PREDE: una metodología sistémica	34
1. Bases de la metodología del PREDE	35
2. Frase configurativa	37
3. Delimitación de los aspectos a evaluar	37
4. Instrumentos	41

	Páginas
V. METODOLOGIA EMPLEADA EN LA ELABORACION DEL MODELO PARA LA EVALUACION DE PROFESORES	51
A. Recolección de antecedentes	51
B. Identificación de los perfiles de la evaluación	53
C. Delimitación de los aspectos contenidos en el instrumento	58
D. Frase configurativa	58
E. Instrumentos	60
F. Análisis de los perfiles	68
VI. PRESENTACION DE LA PROPUESTA METODOLOGICA	75
A. Objetivos	75
B. Consideraciones generales	76
C. Población	80
D. Variables	80
E. Instrumentos	83
F. Análisis	111
BIBLIOGRAFIA	127

## INDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Cuadro		Página
4.1	Marco General del Proceso de Evaluación, Estructura Facetizada.	38
4.2	Frase Configurativa	39
5.1	Marco General del Proceso de Evaluación del Profesor y del Curso en el Nivel Su- perior.	57
5.2	Frase Configurativa para la Evaluación y Autoevaluación del Profesor y del Cur- so en el Nivel Superior	59
Figura		
4.1	Esquema del Concepto General de la Eva- luación	18
4.2	Esquema del Modelo Sistémico de Evaluación	26

## R E S U M E N

"Propuesta metodológica para la evaluación del profesor y del curso en el nivel superior".

Por: Juan José Chávez Zepeda

Maestría en Administración Educativa

Universidad Del Valle de Guatemala

1 9 8 5

Asesor: Dr. Otto Gilbert A.

En este trabajo se aborda la evaluación del profesor y del curso, como uno de los problemas fundamentales del proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel superior.

En el marco teórico se propone una clasificación de los principales enfoques evaluativos utilizados en educación: a) el ametódico que se refiere a la tendencia que tienen las personas a emitir juicios de valor basados en actitudes, sin mediar un proceso de análisis en el tiempo; b) el paramétrico que toma la curva normal de distribución como criterio evaluativo; y c) el modelo sistémico que se propone como el unificador de los enfoques actuales en evaluación, dándole un papel

preponderante a la propuesta de Stufflebeam, dentro de la cual encajan las propuestas de los evaluadores más destacados de la actualidad.

Como metodología sistémica se utiliza la que elaboró el Programa - Regional de Desarrollo Educativo de la OEA (PREDE), para la evaluación de sus proyectos, la cual permite delimitar las dimensiones del objeto evaluado, dejando la posibilidad de obtener información independiente de cada una de las variables, y a la vez puede integrarse en un todo - coherente para el análisis y la toma de decisiones.

En el modelo propuesto se evalúa el desempeño pedagógico del profesor, el que se considera integrado por tres aspectos: didáctico, psicossocial y profesional, cuyas variables se determinan por conjuntos e indicadores que pueden ser observados directamente por el estudiante - durante el desarrollo del curso.

La información se obtiene de dos fuentes: los estudiantes que evalúan a su profesor, y el propio docente que se autoevalúa; para cada grupo de informantes se presentan sendos instrumentos. Para el análisis de la información se utilizan perfiles, los cuales permiten medir la distancia al perfil normativo y la similitud estructural entre la evaluación y autoevaluación.

A fin de que la evaluación alcance sus objetivos finales, se presenta un instrumento para la información de los resultados que permite al administrador tener un documento objetivo para la toma de decisiones.

## I. INTRODUCCION

Una de las características de estos tiempos es el cuestionamiento de las instituciones a todo nivel. La Universidad -respetable institución académica de otros tiempos- también es sometida a crítica en diversos aspectos: la enseñanza, el aprendizaje, su estructura organizativa, los procesos de decisión, su función social, sus fines, adecuación, entre otros.

Esta inquietud, que se intensificó a partir de la década de los 60 con los movimientos estudiantiles generados en Francia y Alemania ha llegado a las universidades de América Latina, que por su origen, aún tienen fuertes nexos estructurales con la Universidad europea, a pesar de las enormes diferencias con Europa Occidental. El Dr. Juan de Dios Vial, (1981:69) dice en su conferencia ¿Qué significa ser Profesor Universitario?:

**"Nuestras instituciones y aún nuestros problemas sociales, por mucho que estén radicalmente modificados, presentan rasgos comunes con los de la cultura madre. No somos en absoluto europeos, pero no somos en absoluto ajenos a Occidente..**

**Es por eso que nuestras grandes instituciones sociales tienen su raíz en el occidente europeo, y buscan aquí su forma de desenvolverse en consonancia con las exigencias de**

nuestro propio ser. El problema de la docencia universitaria no será resuelto para nosotros con la imitación de moldes europeos; pero tampoco será resuelto olvidándose de esa herencia, como en verdad podría hacerlo un árabe o un hindú<sup>18</sup>.

Los cuestionamientos que se hacen a la enseñanza superior, provocan desaliento en unos, rebelión en otros y pasan desapercibidos para muchos, pero las personas interesadas por la academia y los responsables de su dirección, se hacen preguntas acerca del nivel de desempeño de las universidades y de su adecuación a las demandas del medio. Abordar el tema en su totalidad, es por de más complejo; por otra parte, si se toman problemas más puntuales, se corre el riesgo de disgregar la realidad. Analizando en forma esquemática el proceso de enseñanza-aprendizaje en una institución superior, se puede plantear en función de sus componentes principales: METODO-ALUMNOS-ORGANIZACION-PROFESOR, en una interacción que tiene como finalidad la formación de nuevos profesionales.

En este nivel, el profesor sigue teniendo un papel fundamental, aunque con características distintas: es el profesional que comunica algo a colegas con menos experiencia, entre las cuales se establece un contacto intelectual que permitirá al estudiante

-futuro profesional- analizar los contenidos con criterio propio y capacidad de decisión. Al respecto dice el Dr. Vial (1981:70)

"Para tratar del profesor universitario, se pueden tomar una tras otra las distintas tareas que le corresponden y reflexionar sobre ellas a la luz de la vida y la obra de algunos hombres eminentes. En esa forma se puede intentar mantener el equilibrio entre lo que podría ser una disquisición puramente abstracta, sin referencia a la vida cotidiana, y lo que, por otro lado, podría llegar a ser una serie de relatos anecdóticos sin trabazón interna".

Se trata pues de abordar el desempeño del maestro como una totalidad en interacción con sus alumnos, lo que implica un método y una organización.

Cabe preguntarse aquí si el papel del maestro sigue siendo tan preponderante como en la antigüedad. De hecho, a raíz de la protesta estudiantil de mayo de 1968 en Francia, se ha acentuado una tendencia a la valorización del estudio personal, por una parte, siendo la cátedra magistral el primer blanco de ataque, y se ha reforzado por otra, la tendencia hacia el trabajo en equipo, dirigida hacia centros de interés. No parece que estas nuevas tendencias hayan excluido totalmente al profesor, más bien han propiciado la participación del estudiante, en forma más activa - Farina, (1979:13) dice:

"Esto ha llevado a la constitución de un nuevo equilibrio pedagógico-didáctico, que todavía no ha madurado totalmente ni ha llegado a todas partes".

En el presente trabajo se adopta una postura realista, en el sentido de que el profesor sigue siendo, en el medio guatemalteco, un punto fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel superior. Sin embargo, no es posible considerar sólo el aspecto didáctico, hay que contemplar también otros aspectos que tienen incidencia en el proceso de formación de profesionales. Vial, indica: (1981:70-71)

" la primera tarea distintiva del profesor universitario, es la formación de discípulos. Nótese que esto no es lo mismo que la enseñanza de una disciplina, de una técnica o de un oficio. Estas últimas son también cosas muy importantes en el quehacer universitario. Cuando enfrente un grupo de ochenta o cien alumnos de Medicina para enseñarles Histología, no estoy formando discípulos sino instruyendo en una rama del saber que es necesaria para el médico. Cuando un docente de Cirugía enseña a un interno cómo operar una hernia, también está haciendo simplemente eso: enseñando algo. La formación de discípulos de la que hablo, es otra cosa. Entre un profesor y grupos más o menos grandes de sus alumnos o colegas más jóvenes se establece un vínculo interpersonal especial, que puede no advertirlo tan bien el propio maestro, como la persona que se forma con él; y que lo advierte no en una relación afectiva, sino en el reconocimiento de que en ese contacto se enriquece de manera, a veces decisiva, su propia personalidad intelectual. Esto no tiene nada que ver con la caricatura que se constituye a veces por personas que piensan, actúan, hasta sienten, siguiendo el modelo de un pseudo maestro. Allí donde hay servilismo

intelectual, no existe esta forma de discipulado del que hablo. Frente a un maestro de carne y de hueso, viene a darse lo que hermosamente decía Poliziano: Me reprochan que no hable como Cicerón. Pero es que justamente en Cicerón he aprendido a ser yo mismo".

Tanto el autor citado, como otros que abordan el tema, insisten en la diferencia que existe entre el profesor universitario y los profesionales que ejercen docencia en otros niveles. En el nivel superior, la metodología, los objetivos de la enseñanza, la relación maestro-alumno y los niveles de actualización del profesor tienen exigencias específicas, que están más ligadas a formar profesionales que tendrán, a corto plazo, una autorización para ejercer las distintas profesiones, que a propiciar el desarrollo de una etapa evolutiva. El estudiante es una persona adulta que debe salir preparada y decidida a seguir de cerca los progresos de la ciencia para aplicarlos en casos concretos en un medio concreto.

Las instituciones de nivel superior, conscientes del importante papel del profesor, se preocupan por establecer normas de selección y promoción, así como actividades de actualización, mejoramiento y evaluación del cuerpo docente. Como alumno de postgrado, precisamente durante el proceso de evaluación del profesor

surgió la idea de abordar este tema y hacer una propuesta metodológica que tratara de abordar el tema con un enfoque positivo, como una ayuda tanto para la institución como para el interesado, a fin de que tenga oportunidad para confirmar sus aciertos, localizar deficiencias y obtener una imagen adecuada de su desempeño, con miras a desarrollar actitudes positivas hacia el trabajo que desempeña y favorecer el espíritu de superación.

En el país, las instituciones de nivel superior también abordan esta tarea. El estatuto de la carrera universitaria de la Universidad de San Carlos, que entró en vigencia a partir del 10. de diciembre de 1971 legisla sobre este tema; aunque actualmente está en suspenso, para estudiar una readecuación del mismo, cabe mencionar el capítulo IV EVALUACION DEL PERSONAL DOCENTE, en el cual de hecho se basan los cuestionarios que se utilizan en las unidades académicas para evaluar a los profesores.

En el Artículo 16 del mencionado Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (1975:114) se establece la evaluación con base en el *Indice Académico* que comprende los siguientes aspectos:

1. Méritos académicos obtenidos como estudiante
2. Participación en la vida estudiantil universitaria  
Grados, Títulos y Diplomas académicos
4. Estudios especiales
5. Participación en eventos científicos y culturales
6. Estudios de docencia universitaria
7. Investigaciones
8. Publicaciones
9. Meritos por cargos de elección en la Universidad
10. Asociaciones científicas o culturales a que pertenezca
11. Rendimiento de la práctica docente.

El último aspecto -que es el aspecto docente propiamente dicho- es el único que se determina en el mismo estatuto (art. 17), de la siguiente forma:

- 17.1 Programa del curso, el cual deberá cumplir con los requisitos técnico-pedagógicos propios del nivel de educación superior;
- 17.2 Uso de los métodos y técnicas de enseñanza activos y conformes con la naturaleza de cada materia, número de estudiantes y demás condiciones en que se ejerza la docencia;
- 17.3 Control responsable del curso de manera que sean cumplidos los objetivos previstos y desarrollados plenamente los contenidos del programa;
- 17.4 Resultados de la enseñanza tomando en cuenta los factores y elementos que concurren a la docencia en cada caso, tales como el índice de rendimiento académico de los estudiantes, naturaleza de la materia, sistemas de evaluación y otros aspectos complementarios;
- 17.5 Opiniones de los estudiantes, obtenidas mediante encuestas anónimas;

- 17.6 Regularidad en los horarios de trabajo y en el cumplimiento de las labores docentes;
- 17.7 Los informes rendidos al fin del curso por cada docente y las comprobaciones hechas por sus inmediatos superiores y el comité evaluador respectivo;
- 17.8 Colaboración con la vida académica y cultural de la Facultad u otra institución;
- 17.9 Iniciativas presentadas para el mejoramiento de la docencia".

Analizando los aspectos que contempla el estatuto se puede observar lo siguiente:

Los factores que determinan el índice académico se pueden integrar así: los que se refieren al desempeño del profesor en su etapa estudiantil y no como profesional o catedrático (16.1 y 16.2); nivel de estudios alcanzado y especialización (16.3, 16.4, 16.6); actividades científicas y culturales (16.5, 16.7, 16.8, 16.10); cargos ejercidos en la Universidad (16.9) y rendimiento en la práctica docente (16.11).

Este último factor se desglosa en diversos indicadores que se pueden agrupar de la siguiente forma: Planificación y programación (17.1), metodología (17.2), objetivos (17.3), evaluación (17.4), responsabilidad (17.6), todas las anteriores se refieren

a la evaluación del profesor y del curso.

Los factores 17.5 y 17.7 se refieren a procedimientos propiamente dichos y los números 17.8 y 17.9 al desempeño en la vida académica y profesional.

En cuanto a las universidades privadas, sólo de la Universidad Mariano Gálvez fue posible obtener los artículos del reglamento que se refieren a este punto, en su capítulo IV "DE LA EVALUACION DEL PERSONAL DOCENTE", según lo informado por la Dirección de Docencia de dicha institución, establece lo siguiente:

**Art. 24o.** Se entiende por evaluación, el sistema para medir el rendimiento docente y para comprobar el cumplimiento de los requisitos que exige la Universidad,

**Art. 25o.** La evaluación de la práctica docente está a cargo de comisiones específicas que se integran anualmente en cada Escuela Facultativa con profesionales especializados y estudiantes del último ciclo académico, nombrados por el Consejo Directivo.

**Art. 26o.** La evaluación de los funcionarios, comprendidos en este reglamento, lo hará el Consejo Directivo al finalizar el período para el que fueron nombrados.

**Art. 27o.** La evaluación de la práctica docente, se hará tomando en cuenta los criterios siguientes:

27.1 La programación de los cursos, objetivos, planeamiento, evaluación, contenidos, bibliografía y actividades a desarrollar por alumnos.

27.2 La técnica y metodología inherentes a los cursos.

27.3 La producción de materiales.

27.4 Las publicaciones de su especialidad.

27.5 Las iniciativas de mejoramiento de la docencia.

27.6 Los informes de los supervisores jerárquicos, relativos a su labor docente, cumplimiento de los deberes y atribuciones, dedicación, colaboración en vida académica y asesorías prestadas.

27.7 Las encuestas periódicas.

27.8 El rendimiento académico de los estudiantes.

**Art. 28o.** Los profesores que resulten con un rendimiento docente deficiente, no podrán seguir impartiendo sus asignaturas en ninguna de las categorías previstas por este Reglamento.

**Art. 29o.** La calificación de los profesores para determinar su categoría docente, la hará el Consejo Directivo."

Los criterios de evaluación que se especifican en el artículo 27 de este Reglamento, abarcan aspectos didácticos y producción de materiales, también se incluyen algunos aspectos relativos al desenvolvimiento del profesor fuera del curso, publicaciones de su especialidad, colaboración en la vida académica y asesorías prestadas.

Aunque no en todas las Universidades se ha reglamentado en la misma forma, todas emplean instrumentos para la evaluación de los profesores.

En general, las variables utilizadas dan la impresión de haber sido seleccionadas por listado, ya que se refieren a diferentes aspectos que, al ser reducidas a una expresión numérica por el uso de promedios, algoritmos o escalas, no forman un todo coherente que pueda ser reducido válidamente a una expresión numérica única. En otras palabras, se integran en uno solo, aspectos que pertenecen a diferentes categorías taxonómicas de la conducta del profesor.

Este manejo de los resultados deja dudas en relación al isomorfismo entre el nivel alcanzado en la escala y el conjunto de conductas que ésta califica, situación que repercutirá en la confiabilidad del proceso de toma de decisiones. La UNESCO (1979: 141) indica:

"El objetivo de la evaluación no es referir una acción educativa a un conjunto de valores más o menos absolutos, para condenarla o aprobarla, sino llegar a una descripción suficientemente sistemática para que se pueda percibir qué vínculos existen entre los diferentes elementos y, en caso necesario, actuar sobre uno de ellos para modificar otros".



## II. JUSTIFICACION

La diversidad de aspectos, enfoques, variables y sistemas de calificación que se utilizan en la evaluación de profesores en el nivel superior, hace necesario elaborar una metodología que integre el proceso, con el fin de estructurar un modelo adecuado a ese nivel.

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

Para llevar a cabo esa actividad con la mayor garantía de confiabilidad y validez, se necesita disponer de un marco general que dé consistencia al proceso y ofrezca resultados concretos y coherentes para proporcionar a los interesados -administradores, profesores y alumnos-, elementos de juicio para la toma de decisiones.

Todo proceso evaluativo, despierta expectativas -por lo general negativas- en los que son objeto del mismo. Los usuarios,

por otra parte, con frecuencia dudan de la buena fe de los informantes y no tienen mecanismos objetivos para la comprobación de los resultados y la comparación con criterios de diversas fuentes. Además, el proceso, por minucioso que sea, deberá poseer instrumentos sencillos y objetivos para la información, a fin de que puedan ser manejados e interpretados por todos los involucrados en el mismo.

La ausencia de unidad, aún dentro de una misma universidad, en cuanto a los instrumentos y variables contempladas, hacen difícil el análisis de la información y la comparación de resultados a nivel general.

Todo esto hace necesario que se establezca un marco metodológico con un enfoque definido y un marco teórico que evite la simple acumulación de datos sin sentido de unidad estructural. Este proceso de evaluación no va dirigido a medir variables en un sentido abstracto y desintegrado, sino que a un profesional, en cuya persona interactúan esas variables y que, en definitiva, es uno de los puntales del proceso de formación de los estudiantes, dentro del esquema que se indicó anteriormente: PROFESOR-METODO-ALUMNOS-ORGANIZACION.

### III. OBJETIVOS

#### GENERAL:

Proponer una metodología que permita realizar el proceso de evaluación de profesores del nivel superior, en una forma integrada, coherente y de fácil interpretación.

#### ESPECIFICOS:

- Estructurar un marco teórico que dé fundamentación y homogeneidad al proceso de evaluación.
- Establecer el marco metodológico del proceso para garantizar la confiabilidad de los resultados.
- Delimitar el universo de observaciones a fin de ubicar los perfiles de las mismas y los criterios de evaluación.
- Elaborar los instrumentos necesarios para la recolección, tabulación, análisis de los datos e información de resultados.
- Facilitar el procedimiento para establecer los perfiles de de desempeño y el perfil normativo de cada profesor en su correspondiente materia.

10/15/2014  
10/16/2014  
10/17/2014  
10/18/2014  
10/19/2014  
10/20/2014  
10/21/2014  
10/22/2014  
10/23/2014  
10/24/2014  
10/25/2014  
10/26/2014  
10/27/2014  
10/28/2014  
10/29/2014  
10/30/2014  
10/31/2014

11/1/2014  
11/2/2014  
11/3/2014  
11/4/2014  
11/5/2014  
11/6/2014  
11/7/2014  
11/8/2014  
11/9/2014  
11/10/2014  
11/11/2014  
11/12/2014  
11/13/2014  
11/14/2014  
11/15/2014  
11/16/2014  
11/17/2014  
11/18/2014  
11/19/2014  
11/20/2014  
11/21/2014  
11/22/2014  
11/23/2014  
11/24/2014  
11/25/2014  
11/26/2014  
11/27/2014  
11/28/2014  
11/29/2014  
11/30/2014

12/1/2014  
12/2/2014  
12/3/2014  
12/4/2014  
12/5/2014  
12/6/2014  
12/7/2014  
12/8/2014  
12/9/2014  
12/10/2014  
12/11/2014  
12/12/2014  
12/13/2014  
12/14/2014  
12/15/2014  
12/16/2014  
12/17/2014  
12/18/2014  
12/19/2014  
12/20/2014  
12/21/2014  
12/22/2014  
12/23/2014  
12/24/2014  
12/25/2014  
12/26/2014  
12/27/2014  
12/28/2014  
12/29/2014  
12/30/2014  
12/31/2014

1/1/2015  
1/2/2015  
1/3/2015  
1/4/2015  
1/5/2015  
1/6/2015  
1/7/2015  
1/8/2015  
1/9/2015  
1/10/2015  
1/11/2015  
1/12/2015  
1/13/2015  
1/14/2015  
1/15/2015  
1/16/2015  
1/17/2015  
1/18/2015  
1/19/2015  
1/20/2015  
1/21/2015  
1/22/2015  
1/23/2015  
1/24/2015  
1/25/2015  
1/26/2015  
1/27/2015  
1/28/2015  
1/29/2015  
1/30/2015  
1/31/2015

#### IV. MARCO TEORICO

##### A. ¿Qué es Evaluación?

La evaluación es una actividad inherente al ser humano, quien con su capacidad de raciocinio, emite juicios acerca de lo que le rodea. Este ha sido uno de los factores del progreso. Desde el momento en el que el hombre emite juicios de valor acerca de las cosas, está buscando cómo perfeccionarlas, determinar sus usos, evitar lo inútil, o descubrir nuevas aplicaciones. Desde este punto de vista *naturalista*, la evaluación tiene muchos aspectos comunes con la investigación basado en el sentido común.

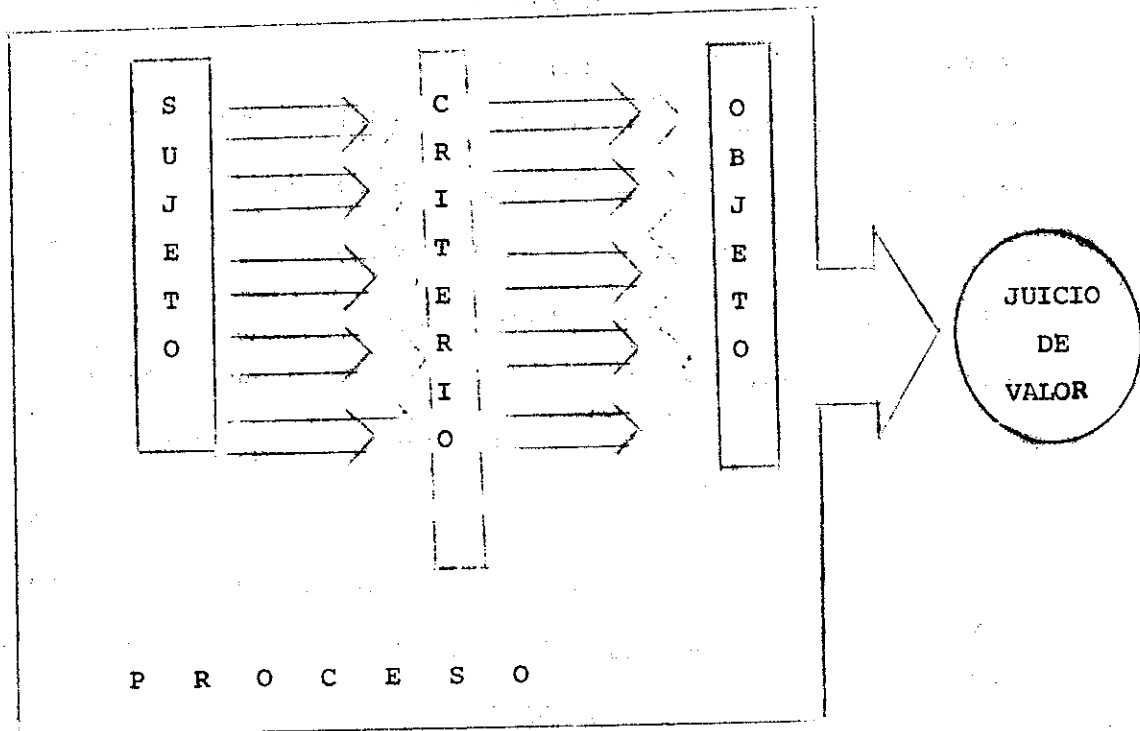
A medida que la Ciencia y la Técnica han progresado y las organizaciones se han hecho más complejas, la evaluación ha dejado de ser espontánea o ametódica y se ha ido convirtiendo en un proceso complejo, con bases más sólidas.

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

En la figura siguiente se esquematiza el concepto general:

FIGURA 4.1

Esquema del concepto general de evaluación



Como es fácil colegir, esta *percepción* que se hace del objeto tiene implicaciones de tipo epistemológico, lo cual ha dado origen a diversos enfoques, teorías y definiciones sobre evaluación, y a algunos intentos de sistematización, entre los cuales se pueden mencionar los de Stufflebeam (1971), Stake (1976),

Gardner (1977), House (1980) y E. Himmel (1981).

## B. Modelos evaluativos

En este trabajo se propone una clasificación general, tomando en cuenta tres grandes períodos desde el punto de vista de su evolución histórica, en el cual se distinguen los siguientes modelos: AMETODICO, PARAMETRICO Y SISTEMICO.

### 1. Modelo Ametódico

A continuación se presenta el concepto, la fundamentación y la importancia de este enfoque.

a) Concepto: es la evaluación que se hace con base en la actitud que despierta el objeto evaluado en el observador (evaluador). Se relaciona con la tendencia que tiene el ser humano a reaccionar ante los objetos, sin mediar un proceso de análisis objetivo en el tiempo. Está determinado por el ambiente y las experiencias del evaluador. Este tipo de evaluación es el que se hace cuando se adquiere un objeto, se elige una amistad, un club, o cualquier otra cosa. Esta sigue siendo fuente de criterios evaluativos en algu - nas instituciones o grupos sociales; muchas veces el juicio que se hace de otros grupos se basa en una reacción meramente actitudinal, sin que haya mediado análisis alguno, para la toma de decisiones.

b) Fundamentación: para fundamentar este modelo se tomó en cuenta la teoría de las actitudes desarrolladas por Guttman, que las describe como una "totalidad delimitada de comportamiento respecto a algo", como lo indica CEMIE/OEA (1976:7) Guttman distingue seis niveles de actitud, que se adoptan aquí para distinguir los niveles de evaluación actitudinal: desde la reacción pasiva, hasta la reacción activa o conducta.

Dichos niveles, desde el más bajo hasta el más alto se exponen en la publicación sobre Escalas facetizadas de CEMIE/OEA (1976:35) y son los siguientes:

1) Estereotipo social. Está caracterizado por la frase: "La

gente (de mi país, grupo social, u otro referente) cree.."

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

2) Norma social. Se caracteriza por la frase: "La gente (de

mi país, grupo social, u otro referente) que ha participado, cree..."

aquí, la decisión evaluativa está determinada por las interacciones (experiencia) de otras personas en las que desencansa la autoridad.

3) Evaluación moral personal. La frase característica que sirve de fundamento para la decisión es: "Considero correcto (o incorrecto) lo que la gente (de mi país, grupo social, u otro referente), piensa de..." Hasta este nivel opera el sujeto como evaluador, y emite juicios acerca de las interacciones de otros, involucra un criterio ético y con base en él acepta o rechaza el objeto.

4) Acción moral hipotética. Su frase característica es: "Si yo participara, haría...." A este nivel, hay un juicio que implica una escala de valores y una toma de decisiones hipotética.

5) Sentimiento personal. La frase que lo caracteriza: "Ante tal situación, yo me siento...." Esta es una reacción personal ante la situación producida. En este nivel el sujeto "experimenta algo" como reacción al objeto, pero a nivel de sentimiento.

6) Acción personal. Aquí el sujeto toma una decisión conductual con respecto al objeto: Toma decisión y ejecuta algo.

c) Importancia: la teoría de Guttman acerca de las actitudes aclara el proceso de las mismas, por el escalonamiento que hace de ellas.

Utilizar la actitud como criterio evaluativo, está descartada desde el punto de vista científico, pero, es necesario tomarla en cuenta, ya que no la han eliminado algunas personas o instituciones que evitan afrontar con criterios objetivos el proceso evaluativo, de manera que la actitud se ha llegado a generalizar entre grupos sociales, políticos, profesionales y hasta universitarios llegando a constituir la *imagen* de algunas instituciones o personas con respecto a otras.

En el aspecto administrativo, es el enfoque que priva en algunas instituciones para la selección, clasificación o despido de personal. Asimismo, es utilizada en el nivel hipotético, cuando en la institución se siente *que algo anda mal*, pero no se llega a un proceso metódico de evaluación; esta es su característica: la falta de método, con base en lo cual se le da aquí la denominación de AMETODICA.

## 2. Modelo Paramétrico

A continuación se presenta el concepto, la fundamentación y la importancia.

a) Concepto. Este modelo es el que algunos autores denominan como *tradicional o evaluación como medición*. Bajo este modelo, la evaluación se equipara a una medición y se puede definir según Himmel (1981:51) como:

**"medir resultados, efectos o desempeños, utilizando algún tipo de instrumento formal que produce datos que pueden ser comparados con alguna forma de escala estandarizada"**, ésta, por lo general, es la curva normal de distribución de probabilidades u otro parámetro estadístico de población, razón por la cual en este trabajo se prefiere el nombre de paramétrico.

b) Fundamentación teórica. Este tipo de evaluación se equipara a una investigación, por tomar como parámetro una distribución de probabilidades, cuyo criterio principal es el de normalidad estadística. Esto implica que se busca un rendimiento promedio, alrededor del cual se agrupan los demás casos, siendo el propio grupo el que marca el nivel, sin acudir a un criterio externo o la de terminación de metas. El supuesto que subyace en este criterio es una cierta *dotación* de aptitudes no susceptibles de modificaciones significativas. Su aplicación al proceso educativo es contradictoria con el mismo, ya que precisamente la educación es modificación de conducta, aprendizaje que debe ser adquirido por el mayor número posible de estudiantes y no necesariamente por un porcentaje de

terminado.

c) **Importancia.** A raíz del desarrollo que adquirió el análisis estadístico desde principios de este siglo, este criterio se extendió, sobre todo por la influencia de las mediciones en Psicología y la producción de pruebas estandarizadas.

### 3. Modelo Sistémico

A continuación se presenta el concepto, la fundamentación y la importancia.

a) **Concepto.** En este modelo, la evaluación deja de ser un acto aislado (medición) y se convierte en un proceso, que ubica al ente evaluado dentro de un contexto y cuyo objetivo es determinar su eficacia y efectividad, siguiendo los parámetros de la Teoría de Sistemas: Insumo, Proceso, Producto y Contexto, para la toma de decisiones.

Stufflebeam (1976:28) principal organizador y exponente de este modelo, define la evaluación como

**"el proceso de delinear, obtener y proveer información útil, para juzgar alternativas de decisión"**

c) **Fundamentación Teórica.** A raíz de la Segunda Guerra Mundial surgió la necesidad de resolver problemas complejos, para una

toma de decisiones rápida y efectiva.

Fue el biólogo alemán Ludwing von Bertalanffy quien dio cuerpo a la teoría General de Sistemas, de la cual se derivó el Análisis de Sistemas, la Ingeniería de Sistemas y la Investigación de Operaciones.

El planteamiento de la Teoría General de Sistemas se refiere a las relaciones entre las ciencias para buscar similitudes, entre éstas, con el propósito de que fuera válida para todas las ciencias, según Chiavenato (1981:496)

"Bertalanffy comprobó que muchos principios y conclusiones de algunas ciencias tienen validez para otras ciencias cuando se trata de objetos que pueden ser considerados como sistemas, sean físicos, químicos, o sociales. Ciencias que hasta hace poco tiempo eran completamente extrañas entre sí, tal vez por la especialización avanzada o por las características propias de sus campos de estudio, comienzan a romper el aislamiento y a vislumbrar que había una repetición de esfuerzos con el desarrollo de ciertos principios por otras ciencias".

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

1) Investigación de operaciones. Alrededor de 1940, según

Chiavenato (1981:510) surgió en Inglaterra la investigación de operaciones, como intento de solución a problemas militares y des

pués fue extendida a los aspectos administrativos por compañías privadas. Consiste en buscar el curso de acción pertinente entre varias alternativas de solución, para fundamentar la toma de decisiones.

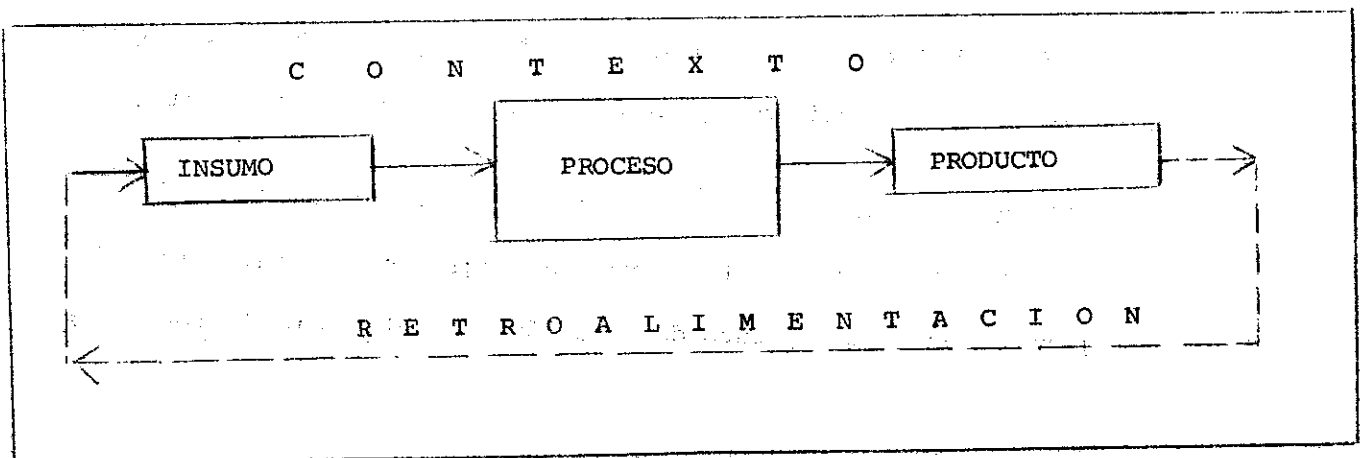
2) Análisis de Sistemas. Como indica Chiavenato (1981:512)

"El análisis de sistemas fue creado por la Rand Corporation (Santa Mónica, California) para la Fuerza Aérea Americana en 1946, como una consecuencia directa de la Investigación operacional"

El análisis de sistemas globaliza los problemas y permite determinar sus propósitos, con base en los parámetros establecidos buscando la mayor efectividad, al más bajo costo, para la toma de decisiones dentro de un contexto determinado. (Fig. 4.2)

Figura 4.2

Esquema del Modelo Sistemico de Evaluación



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

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

Este fue el esquema adoptado por Stufflebeam para proponer un modelo de evaluación, que en este trabajo se considera como el - MODELO actual. Al definir los tipos de evaluación de contexto, de insumo, de proceso y de producto, dió una visión global de la evaluación.

Aquí, se propone clasificar los tipos de evaluación establecidos por diferentes autores en la actualidad, bajo esta visión sistémica, ya que explícita o implícitamente hacen referencia a los parámetros de un sistema.

En algunas de las clasificaciones actuales de la evaluación, como los de House (1981:23) y Himmel (1981:53) se incluye el modelo de Stufflebeam como una de tantas propuestas, bajo el nombre de

### *Toma de decisiones.*

Bajo la clasificación de *Análisis de Sistemas*, House (1981:24) expone la propuesta de Rivling, la cual es en realidad una propuesta de insumo-producto, desde el punto de vista de costo-beneficio económico, que ha sido considerada por Stufflebeam en forma más global.

La propuesta de Bloom, Tyler, Mager y otros, que Himmel (1981: 53) clasifica como de "Congruencia entre desempeño y objetivos" ha sido considerada por Stufflebeam (1976:20) como evaluación de Producto, cuyo propósito es

"medir e interpretar los logros no sólo al final del ciclo, sino tantas veces como sea necesario durante su desarrollo. El método General de este tipo de evaluación comprende la formulación de decisiones operativas de objetivos, la medición de los criterios relacionados con los objetivos de la actividad, la comparación de estas mediciones con normas absolutas o relativas prefijadas..."

Realizar un análisis exhaustivo y una clasificación definitiva está fuera de los límites de este trabajo; sin embargo, a continuación se presentan grandes áreas de clasificación de los diferentes enfoques, para demostrar su relación con el Modelo Sistémico. Estos enfoques, por lo general, toman en cuenta uno o más parámetros del Sistema, con énfasis en aspectos cuantitativos o cualitativos y son

los siguientes:

1. Enfoques insumo-producto: éstos evitan entrar en la *caja negra* del proceso. Lo evalúan indirectamente por los efectos que hayan tenido los insumos al salir de la misma. Cuando van dirigidos hacia el aspecto puramente económico se denominan evaluaciones costo-beneficio (Enfoque de Rivling).

También se aplican a los análisis no monetarios, como por ejemplo, el método desarrollado por UNESCO para determinar la eficiencia de un sistema educativo en función del número de inscritos y el número de graduados al final de una etapa, teniendo en cuenta las pérdidas que se dan por repitencia y deserción.

Por el hecho de dejar implícito el Proceso, no dejan de ser modelos Sistémicos, como opinan algunos autores. En cambio, hay quienes lo caracterizan como "el modelo sistémico" propiamente dicho, lo cual es una generalización imperfecta.

2. Enfoques Proceso-Contexto: Autores como Stake (1976:10) y Parlett (1976:5) proponen internarse en el proceso, para obtener datos sobre las interacciones que se dan dentro de la *caja negra*. Son enfoques más cualitativos para realizar análisis más complejos de la realidad.

Estos enfoques tratan de establecer un contraste entre el proceso y el contexto, para garantizar que la calidad del producto no sufra deterioro por los problemas que surgen a lo largo del proceso.

so.

Aquí también hay enfoques que hacen hincapié en lo cuantitativo, utilizando métodos lógico-matemáticos de la investigación de operaciones (CPM PERT), o los que se centran en lo cuantitativo, entre los cuales se encuentran la evaluación Transaccional de Stake, la evaluación "Iluminativa" de Parlett (1976:2) y otros, en los cuales el propósito es proporcionar comprensión de las actividades tomando en cuenta valores. Su metodología consiste básicamente en observación y estudios de casos con el fin de determinar una imagen in situ del proceso por su continua contraposición con el contexto en que se da la interacción.

La diferencia entre la evaluación transaccional y la iluminativa se da en que la segunda propone la consideración de un contexto más amplio.

### 3. Enfoques de Producto: Según Stufflebeam (1976:22)

"La evaluación de producto informa si los objetivos fueron o no alcanzados",

lo cual implica que hayan sido previamente establecidos y cuantificados. Como se indicó al principio de esta clasificación, se distinguen en este aspecto los métodos propuestos por Tyler, Bloom, Mauger y otros. Estos informan si los resultados fueron alcanzados, en contraposición con la de proceso que trata de determinar cómo están siendo alcanzados.

La evaluación de producto se conoce como "congruencia entre desempeño y objetivos". Como se ha visto, los enfoques se clasifican en función de la etapa del sistema en que se centran, pero también poco se pueden desligar de los demás parámetros del sistema.

Cuando la evaluación de producto se desliga de los objetivos y se centra más en la relación Producto-Contexto, tenemos la denominada evaluación libre de objetivos, "Goal Free", en contraposición con la evaluación "Goal Based" como las denomina House (1981:26)

La primera ha sido denominada también *responsiva* que más correctamente debiera ser *respondiente* y ha sido propuesta por Scriven (1976). En este caso, el evaluador trata de

"descubrir y juzgar los logros reales, desestimando los efectos esperados" Himmel (1981:59).

Como enfoques de Producto se puede mencionar el denominado por House (1980: 32) "Juicio de Expertos" y "Crítica de Arte".

En este caso, se utilizan criterios de evaluación elaborados *a posteriori* con propósitos muy concretos, o sea, un contexto muy particular, lo cual requiere que los evaluadores (críticos, jueces) dominen ampliamente el tema que analizan y tomen decisiones por consenso (jueces) o con base en criterios cualitativos (crítica de arte).

4. Enfoque Holístico por Contraposición: este enfoque consiste en analizar un sistema o subsistema en su contexto, desde dos puntos de vista contrapuestos. El evaluador es un jurado que, con base en los datos aportados, toma una decisión.

Este tipo de evaluación lo denomina House (1981:37) "Quasi legal (Adversary) Approach" debido a que tiene la dinámica que se utiliza en los países anglosajones para los juicios, en los cuales interviene un fiscal (acusador), un abogado (defensor) y un juez (decisor). El proceso se lleva a cabo delante de un jurado que representa al contexto y que debe llegar a una decisión de consenso.

Aquí se sugiere tomarlo en cuenta, desde el punto de vista sistémico holístico por sus características aplicables también fuera del ámbito legal, ya que toma en cuenta realidades complejas o estructuradas, cuyos miembros están relacionados entre sí, (sistemas) que funcionan como un todo y compatibles con la relación causal. (holismo).

En relación a los indicadores, este enfoque emplea lo que se denomina "indicadores imperfectos" o sea los que aparecen en forma conjunta para determinar la existencia o no del fenómeno analizado.

Los juicios legales son ejemplo del empleo de esta clase de indicadores en ellos, se toma en cuenta los insumos (arma homicida, sospechoso, lugar), el proceso (circunstancias del hecho, que en ciertas ocasiones es "reconstruido" para estimar las interacciones) y el producto, que es el hecho resultante: homicidio, asesinato, defensa propia o absolución. Ambas partes aportan pruebas y circunstancias para aclarar el hecho, con base en lo cual se llegará a una decisión.

En la actualidad la evaluación, al irse separando del enfoque Paramétrico o "agrobotánico" como lo denomina Parlett, (1976:2) se ha ido enriqueciendo con otras técnicas tomadas de diferentes espe

cialidades o profesiones, tal es el caso de la Criminología. De esta rama del Derecho, también se ha tomado el concepto de "indicadores imperfectos" que es utilizado por el modelo del PREDE.

Como indica House, (1981: 38-39) el "Quasi legal (Adversary) Approach" se ha aplicado a la evaluación de programas de educación en Hawaii (1970), en la Universidad de Indiana (Wolf, 1975) y por Stenzel (1979). Ellos han intentado el uso de un modelo tomado de la forma en que se llevan a cabo las audiencias de investigación del Congreso de los Estados Unidos de América.

En el campo educativo, hay autores que prefieren darle al jurado un carácter de Panel entre los cuales el más conocido es el "Panel de Listón Azul", cuyo propósito es resolver crisis y preservar la institución. Sus impulsores según Stake (1974:1) son: Conant, Kerr y Henry.

#### C. Propuesta del PREDE: una metodología sistémica

Cuando uno se enfrenta a un modelo teórico como el de Stufflebeam, la primera pregunta que se hace es acerca de las técnicas para aplicarlo. Los modelos científicos representan la teoría y muestran las condiciones ideales para su aplicación, pero generalmente no explicitan "cómo hacerlo".

Como se ha visto, algunos autores han especificado la metodología para aplicar el modelo sistémico, tomando en cuenta diferentes parámetros del mismo, (Insumo - Producto, Proceso, Producto, Contexto) u otras combinaciones de los parámetros sistémicos.

El "Sistema de Evaluación del PREDE" propuesto por el Programa Regional de Desarrollo Educativo de la OEA se sugiere aquí como una "Metodología Sistémica de Evaluación" por su carácter globalizador, y la posibilidad de determinar el universo de observaciones dentro del modelo sistémico de Stufflebeam permitiendo, además, la cuantificación de aspectos cualitativos.

El Sistema de Evaluación del PREDE, según Herrera et. al. (1982:93) define la evaluación como:

"Un proceso que consiste en la delimitación, obtención y suministro de información útil para formular diferentes alternativas de decisión con respecto al sistema, subsistema o componente que es evaluado".

Las características que debe tener son las siguientes:

"Integral, continua, acumulativa, válida, confiable, objetiva, óptima y cooperativa".

#### 1. Bases de la Metodología del PREDE

Entre los requerimientos que establece se citan en Herrera

ra et al (1982:98) las siguientes:

"a) Definición cuidadosa del Universo de observaciones; entendiéndose como tal, a los aspectos específicos o dimensiones del proyecto que serán objeto de análisis.

b) Información independiente de cada una de las dimensiones.

c) Información integrable a un todo coherente, es decir, que tenga en mente el cuadro completo del proceso.

d) Que el modelo o método sea valorativo y no solamente descriptivo, es decir, que permita la calificación del proyecto evaluado como aceptable o inaceptable, conveniente o inconveniente, etc."

Este Sistema de Evaluación contempla, en forma conjunta, las diferentes etapas: inicial, de proceso, de producto, en dos niveles: instrumental e institucional, y dos dimensiones: externas e internas.

Además, se incluyen los elementos de contraste, que son constructos que implican un atributo, una función o una situación a la cual se le ha dado el carácter de deseable.

Todos los aspectos considerados se sistematizan, utilizando la Teoría de Facetas de Guttman, quien la organiza por medio de conjuntos como una "nomenclatura lógica" según el CEMIE (1976:15).

En el cuadro 4.1 se presenta la estructura facetizada que utiliza el PREDE para la elaboración del Marco General del Proceso de Evaluación (Herrera et al. op. cit. 9:98) cuyo objetivo es la definición del Universo de Observaciones que, en este caso, está definido por el Producto Cartesiano AXBXCXDXE.

## 2. Frase Configurativa

Todos estos conjuntos o "Facetas" proporcionan información independiente de cada una de las dimensiones del Proceso, que a la vez es integrable en un todo coherente y lógico. Con el fin de evitar un exceso de formalismo y para dar "un contenido semántico al conjunto cartesiano definido". CEMIE/OEA (1976:19).

Guttman propone la elaboración de una "frase configurativa" que conecta los conjuntos en forma lógica, que permite verbalizar los perfiles. En el Cuadro No. 2 se presenta la frase configurativa elaborada por el PREDE de acuerdo con Serafini (1983:2)

## 3. Delimitación de los aspectos a evaluar

Como se puede observar en la frase configurativa, cada una de las facetas está integrada por diversos elementos, por ejemplo, la Faceta A: Objeto de la Evaluación, está integrada por cuatro elementos:

CUADRO 4.1  
MARCO GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACION  
ESTRUCTURA FACETIZADA

A	B	C	D	E	F
OBJETO DE EVALUACION	ETAPAS DE LA EVALUACION	NIVEL DE EVALUACION	DIMENSIONES A SER EVALUADAS	ELEMENTOS DE CONTRASTE	ALTERNATIVAS DE DECISION
A <sub>1</sub> Actividades	B <sub>1</sub> Inicial	C <sub>1</sub> Instrumental (funcional)	D <sub>1</sub> Internas	E <sub>1</sub> Nec. y Priori del país	F <sub>1</sub> Puesta en marcha o continuación
A <sub>2</sub> Proyectos	B <sub>2</sub> Proceso	C <sub>2</sub> Institucional	D <sub>2</sub> Externas	E <sub>2</sub> Objetivos Programa Regional	- Planificación
A <sub>3</sub> Programas	B <sub>3</sub> Producto			E <sub>3</sub> Estructura y Costos	- Programación
A <sub>4</sub> Programa Regional				E <sub>4</sub> Implic. Proy.	- Implementación
				E <sub>5</sub> Requerim. Proyecto	- Reciclaje
				E <sub>6</sub> Integra. y Coordina.	F <sub>2</sub> Revisión
					F <sub>3</sub> Rechazo o terminación

FUENTE: "La Evaluación de la Institución Escolar" Planificación e Informe. Herrera et. al. (9:98).

CUADRO 4.2

FRASE CONFIGURATIVA<sup>A</sup>

La estimación del Evaluador (x) sobre el [ A. Proyecto ] (y) en la etapa

[ A. Programa ]

[ A. PREDE ]

B  
Propuesta de Proyecto de Plan de Operaciones

C

[ c. Instrumental (funcional) ]  
[ c. Institucional ]

respecto a las dimensiones

D  
[ D. Internas ] en relación a elementos de con-  
[ D. Externas ] traste

F  
[ F. Planificación ]  
Para decisiones de [ F. Programación ]  
[ F. Implementación ]  
[ F. Reciclaje ]

E  
[ E. Nec. y Priorid. del país ]  
[ E. Objetivos Programa Regional ]  
[ E. Estructura (Con sistencia Interna) ]  
[ E. Implic. Proyecto ]  
[ E. Requerim. Proyecto ]  
[ E. Integra. Y Coordinación ]

G  
ej: [ Alta ]  
[ a ]  
[ Baja ]

- a<sub>1</sub> Actividades
- a<sub>2</sub> Proyectos
- a<sub>3</sub> Programas
- a<sub>4</sub> Programa Regional

Al tomar un elemento de cada faceta, se obtiene un conjunto cartesiano, el cual define un perfil dentro de todos los productos posibles del Universo. Este producto será la expresión formal en lenguaje matemático, de los perfiles establecidos en el Universo de Observaciones, que a su vez puede ser traducido al lenguaje común.

Si tomamos el perfil:  $a_2 b_1 c_1 d_1 e_1$ , su expresión sería:

"La estimación del evaluador (X) sobre el Programa en la etapa inicial, al nivel instrumental, respecto a las dimensiones internas en relación a elementos de contraste: necesidades del país, es..."

Este perfil puede ser perfectamente ubicado dentro del universo de observaciones; tiene congruencia, lógica, y puede ser contrastado con cualquiera de los elementos del conjunto F.

Gracias a esta metodología, cada perfil que se genere ofrece una información independiente, pero intengrable en forma sistemá-

tica.

#### 4. Instrumentos

En relación a los instrumentos, la metodología del PREDE contempla dos tipos: uno para la obtención de la información y otro para el suministro de la misma.

a) El instrumento para la obtención de información incorpora algunos aspectos como: Marcos de Referencia y Normas, además de los indicadores.

- Marcos de Referencia

Los define como

"Conceptualizaciones que explican y justifican un ítem o grupo de ítems y permiten ubicar a las normas respectivas en su contexto valorativo"

citada por Herrera et al. (1982:102)

Cuando un entrevistado emite opinión acerca de algo, puede que tenga en mente un contexto diferente, lo cual conduce a interpretaciones diferentes a las de otro entrevistado. El promedio entre las dos opiniones, proporciona una ponderación numérica, que no necesariamente tiene correspondencia con la realidad, restando validez a los resultados. Si se pregunta a un estudiante de Inge-

niería y a un estudiante de Pedagogía, si su profesor es "didáctico", evidentemente, los dos estudiantes no están evaluando dentro de un contexto único, y el ser "didáctico" es un constructo hipotético que hay que definir para ambos, para que la integración de datos tenga validez.

El papel del Marco de Referencia es, precisamente, proporcionar a todos un contexto unificado y definido.

Como ilustración, se transcribe el Marco de Referencia para el ítem 17 del Modelo del IDDE que se especifica en la obra citada (1982:102).

**Marco de Referencia ítem 17**

"En la etapa de Proceso debe evaluarse la forma en que la institución ejecutante cumple con los acuerdos del Convenio o Plan de Operaciones en cuanto a la provisión de recursos al Proyecto. Se trata aquí de Dimensiones Internas a la Institución, es decir, están bajo el control de la misma. Las dimensiones que deben evaluarse serían, como mínimo, las siguientes: suministro de equipos y materiales; asignación de facilidades físicas; designación de personal técnico y profesional; apoyo administrativo; ejecución de fondos de contra-partida nacional y coordinación".

Siguiendo una metodología tradicional, si se pregunta: ¿Es adecuado el suministro de materiales?, el respondiente se ve ante el problema de tener que interpretar la pregunta y se corre el peligro de que dos personas respondan en forma contradictoria acerca de un

hecho objetivo, que se abordó desde diferentes puntos de vista.

- Normas

Una vez que se ubica a los respondientes dentro de un mismo contexto, cada grupo de indicadores va precedido de su correspondiente norma. Estas tienen por objeto "explicitar simultáneamente un atributo o función deseable en el objeto a evaluar y el elemento de contraste, utilizado para estimar la presencia de dicho atributo o función" (Op cit: 102)

En el enfoque tradicional, esta "función deseable" corresponde al concepto de variable; y el elemento de contraste a los estándares o metas. Dentro de esa concepción (tradicional), si se califica a un profesor de "Bueno" o "Malo", esta calificación tendrá que traducirse a un lenguaje matemático, que en realidad no garantiza una correspondencia biunívoca con el conjunto de numerales con el cual se está relacionando.

El conjunto de normas que tiene el instrumento, es la verbalización de un perfil, lo cual constituye una muestra representativa, estructurada y con contenido, del universo de observaciones posibles, que se delimitó por medio de la frase configurativa (ver cuadro No. 2, página No. 39)

La norma para el ítem 17 del modelo que aquí se comenta, es la siguiente:

"Norma: El suministro de materiales y equipos de la Institución ejecutora al Proyecto es satisfactorio con relación a los requerimientos formales del Plan de Operaciones"

- Indicadores

A nivel de norma, aún no es posible cuantificar, pero este proceso que se va dando, permite llegar a una cuantificación, para lo cual se utilizan los indicadores; éstos los define el PREDE ( op. cit: 103) como

"conjunto de evidencias verificables que especifican la norma, la operacionalizan y permiten establecer una relación funcional entre la propiedad deseable en el objeto a evaluar y el elemento de contraste".

Para destacar la función de los indicadores en este enfoque, es necesario subrayar el aspecto de *conjunto de evidencias*. En este sentido es que la metodología sistémica adopta una concepción diferente de la tradicional en el uso de indicadores, los cuales funcionan como una *constelación de indicadores imperfectos*, que sólo garantizan la correspondencia con el fenómeno observado, cuando aparecen

en conjunto y no en forma individual.

Tomando el ejemplo de la criminalología, el arma homicida es un indicador imperfecto, que tendrá validez sí, y solo sí aparece en compañía de otros indicadores que señalan como actor al acusado.

El refrán popular "Una golondrina no hace verano" es otro ejemplo ilustrativo de la función que tiene un conjunto de indicadores imperfectos, los cuales no son sumativos propiamente, sino que tienen una disposición estructurada.

En el ejemplo que seguimos, utilizando el ítem 17 del Instrumento del PREDE, el conjunto de indicadores que se propone para el mismo es:

Indicadores ítem 17	SI	NO
"17.1 La cantidad de equipos y materiales es la prevista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.2 Los equipos y materiales se entregaron oportunamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.3 Los equipos y materiales tienen las especificaciones indicadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.4 Los equipos y materiales son compatibles con los que suministra la OEA"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Una de las condiciones que deben tener los indicadores es que puedan verificarse directa o indirectamente.

Como se ve, el paso de lo cualitativo a lo cuantitativo es sumamente cuidadoso, para no perder la validez al cuantificar. Además, en esta metodología no existe una distancia entre el indicador y su escala, como sucede en los instrumentos tradicionales. Este es un punto crítico, en el cual se puede perder la correspondencia con el conjunto de números de la escala, y los indicadores (Isomorfismo).

El medio que se usa para garantizar la objetividad, es el de las instrucciones que se adjuntan a cada ítem, para la verificación de los indicadores. Además, se contempla posteriormente a la verificación de indicadores, que el evaluador formule un "juicio estimativo que resuma su apreciación reflexiva respecto al cumplimiento de la norma" (op. cit. 105).

#### - Categorización

Finalmente se procede a la categorización, utilizando una escala ordinal, dependiendo del número de indicadores que se cumplen, para valorizar los resultados en forma decisional (satisfactorio - no satisfactorio)

Para el ejemplo utilizado, es la siguiente:

Categorización (Item 17)	
"Con referencia a los requerimientos formales del Plan de Operaciones, el Suministro de materiales y Equipo de la Institución Ejecutora es:	
Satisfactorio.....	<input type="radio"/>
Satisfactorio en la mayoría de los aspectos.....	<input type="radio"/>
Estimación intermedia.....	<input type="checkbox"/>
Satisfactorio en algunos de sus aspectos.....	<input type="radio"/>
No es satisfactorio.....	<input type="radio"/>

Si aparece la totalidad de indicadores el resultado es satisfactorio; si es la mayoría, tendrá un grado menor y así sucesivamente.

b. Instrumento para el suministro de información: Las características que propone el PREDE para este instrumento son:

"brevedad, sencillez en la presentación, carácter global, posibilidades de enfatizar y recuperar información de carácter específico y está orientado a la decisión".

Estas características permiten que en definitiva el administrador pueda tomar una decisión: aceptación o rechazo, sin que por eso se esté operando en forma arbitraria, actitudinal o intuitiva, ya que es posible llegar hasta el análisis de los indicadores y, por el sistema de perfiles, es factible visualizar el peso que tiene cada variable en la decisión final.

La importancia de este instrumento radica en que hace posible la información a los decisores y al sujeto evaluado, para que la evaluación sea efectiva.

- Síntesis

La metodología propuesta por el PREDE permite, como se indica en el documento citado, lo siguiente: (1112:112)

- "La definición y delimitación cuidadosa del universo de observaciones.
- La obtención de información independiente para cada una de las dimensiones en sus diferentes aspectos.
- La integración de la información en un todo coherente.
- La valoración de las observaciones y no simplemente la descripción de las mismas.
- La incorporación de la información evaluativa, en virtud de su carácter estructural y sistémico, al proceso decisorio.

- La participación en el proceso evaluativo de diferentes agentes de evaluación, debido al carácter modular de la instrumentación.
- La distinción de diferentes niveles de valoración y la consecuente utilización de la información obtenida.
- La aplicación de métodos estadísticos convencionales y no convencionales para el análisis de la información y el desarrollo del sistema.
- La integración equilibrada de elementos cualitativos y cuantitativos en la síntesis evaluativa.
- La funcionalidad instrumental en el proceso de suministro de información, por su sencillez, carácter global y variedad de formas de presentación"

The following table shows the results of the experiment. The first column is the number of trials, the second column is the number of correct responses, and the third column is the percentage of correct responses. The data shows that the percentage of correct responses increases as the number of trials increases, indicating that the subject is learning the task.

Number of Trials	Number of Correct Responses	Percentage of Correct Responses
10	5	50%
20	12	60%
30	18	60%
40	25	62.5%
50	30	60%
60	35	58.3%
70	40	57.1%
80	45	56.25%
90	50	55.56%
100	55	55%

The results show that the subject's performance is stable around 55-60% correct responses. This suggests that the subject has reached a level of learning that is relatively consistent across different trial counts.

## V. METODOLOGIA EMPLEADA EN LA ELABORACION DEL MODELO PARA LA EVALUACION DE PROFESORES

A continuación, se presenta el proceso metodológico que se siguió para la elaboración del Modelo.

### A. Recolección de Antecedentes

Antes de iniciar el trabajo, se recolectaron los instrumentos utilizados en las Unidades Académicas de la Universidad de San Carlos y en las universidades privadas del país para evaluar a sus profesores. Además, se solicitaron los estatutos y reglamentos que rigen dicha evaluación, con los resultados señalados en los antecedentes de este trabajo.

El análisis de los cuestionarios se realizó transcribiendo todas las preguntas incluidas en los mismos. Luego se procedió a agruparlas por temas y subtemas para clasificarlos.

En esta clasificación se encontraron preguntas referentes a:

Programa del Curso

Métodos y Técnicas de Enseñanza

Control

Resultados de la Enseñanza

Regularidad

Méritos Académicos

Objetivos

Bibliografía

Habilidades

Conocimientos

Iniciativa

Organización

Responsabilidad

Contenidos

Otras.

Luego, se analizaron estos resultados, con asesoría de profesionales de Pedagogía y se trató de clasificar los diferentes aspectos en categorías. El resultado fue que se redujeron a tres aspectos: Didáctico, Psicológico y Profesional. Estas tres categorías a su vez, podían agruparse dentro de la concepción de lo que es un proceso pedagógico.

Con respecto a la estructura de los cuestionarios que se utilizan, la mayoría emplea escalas valorativas tipo Lickert, recurrien

do a diversos métodos de integración: Promedios, Transformación a escalas continuas u otros.

B. Identificación de los Perfiles de la Evaluación

Siguiendo la metodología del PREDE y con base en la información recolectada, se procedió a identificar los perfiles para la evaluación de profesores, generándose seis facetas.

FACETA A

Informante. Los informantes son: los alumnos del curso o el propio maestro. Se contempló entre los informantes al mismo maestro por razones psicológicas; la evaluación quiérase o no, pone al catedrático en una situación molesta, como en un *banquillo de los acusados* en el momento en el que se le está evaluando. El hecho de que el profesor se siente con los alumnos a autoevaluarse, no sólo puede contribuir a producir una distensión sino que también puede ser útil para comparar el concepto que él tiene de sí mismo, con el que tienen de él sus alumnos.

FACETA B

Objeto de la Evaluación. El evaluado es el profesor, desde el punto de vista de los alumnos (evaluación), y él a sí mismo, se-

gún considera su desempeño (autoevaluación).

#### FACETA C

Aspectos. Se distinguen tres aspectos principales en el desempeño del profesor.

1. Didáctico, en el cual se considera el planeamiento, los objetivos planteados en la programación, los contenidos, su metodología de enseñanza y la adecuación y pertinencia de los métodos de evaluación que emplea.
2. Psicosocial. Este aspecto contempla la forma como aborda a sus alumnos, sus actitudes ante el grupo, la motivación que da a sus clases, la interacción profesor-alumno, sus hábitos y la responsabilidad con que afronta su tarea.
3. Profesional. Contempla la calidad profesional del catedrático desde el punto de vista del dominio que tiene de la materia y la actualización de sus conocimientos.

#### FACETA D

Asignaturas. En esta faceta se incluye la materia o materias que imparte. Aquí cabe toda la gama del pensum de cada carrera o ciclo.

## FACETA E

Elementos de Contraste. Incluye los aspectos que sirven como marcos referenciales para la estimación valorativa de los diferentes atributos del maestro. En este caso se toman: expectativas de los alumnos, requerimientos profesionales y objetivos de la carrera.

## FACETA F

Alternativas de decisión. Corresponde a las decisiones que se deben tomar con base en la información obtenida durante el proceso de evaluación.

Esta faceta tiene cinco alterantivas:

Altamente satisfactorio

Satisfactorio

Mediano

Insatisfactorio

Totalmente insatisfactorio

Con base en estos resultados, los órganos administrativos deberán tomar decisiones que van de la positiva incondicional a la in condicionalmente negativa respecto al catedrático evaluado.

Dentro de esos extremos estarán las decisiones intermedias como: La positiva condicionada a modificaciones de detalle; positiva condicionada a modificaciones sustanciales y la negativa.

El cuadro 3 presenta el marco general de la evaluación, por fa ce tas, y las posibilidades de combinatoria entre ellas. Las com bin aciones de los elementos de cada faceta general en un conjunto cartesiano, cuyos elementos generan a su vez los perfiles. Cada uno de esos perfiles determina un punto en el espacio, que permite establecer distancias con respecto a la norma, o entre catedráticos, en forma estructurada. (Ver cuadro 5.1 en página 57).

CUADRO 5.1

MARCO GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACION DEL  
 PROFESOR Y DEL CURSO EN EL NIVEL SUPERIOR

A INFORMANTE	B OBJETO DE DE LA EVALUACION	C ASPECTOS	D ASIGNATURAS	E ELEMENTOS DE CONTRASTE	F ALTERNATIVAS DE DECISION
a <sub>1</sub> estu- dian- tes	b <sub>1</sub> el pro- fesor	c <sub>1</sub> Didác- tico	d <sub>1</sub> Asig- natu- ra X <sub>1</sub>	e <sub>1</sub> expec- tati- vas de los alum- nos	f <sub>1</sub> Altamente satisfac- torio
a <sub>2</sub> profe- sor	b <sub>2</sub> sí mis- mo	c <sub>2</sub> Psico- social c <sub>3</sub> profe- sional	d <sub>2</sub> asig- natu- ra X <sub>2</sub> d <sub>3</sub> . . .	e <sub>2</sub> reque- ri- mien- tos profe- siona- les e <sub>3</sub> obje- tivos de la carre- ra	f <sub>2</sub> Satisfac- torio f <sub>3</sub> Mediano f <sub>4</sub> Insatis- factorio f <sub>5</sub> Totalmen- te insa- tisfacto- rio

C. Delimitación de los aspectos contenidos en el instrumento

Por combinatoria de los elementos de cada faceta se pueden obtener 36 perfiles por materia, de los cuales hay que seleccionar los que tengan utilidad y lógica:

$$ABCE = (a_1 b_1 c_1 e_1) \quad (a_2 b_1 c_1 e_1) \quad \dots \quad (a_2 b_2 c_3 e_3)$$

El producto cartesiano originado por estas facetas ABCE, define el universo de observaciones posibles para cada materia. De los 36 perfiles posibles, seleccionamos el siguiente para detectar la opinión del estudiante con respecto al profesor:

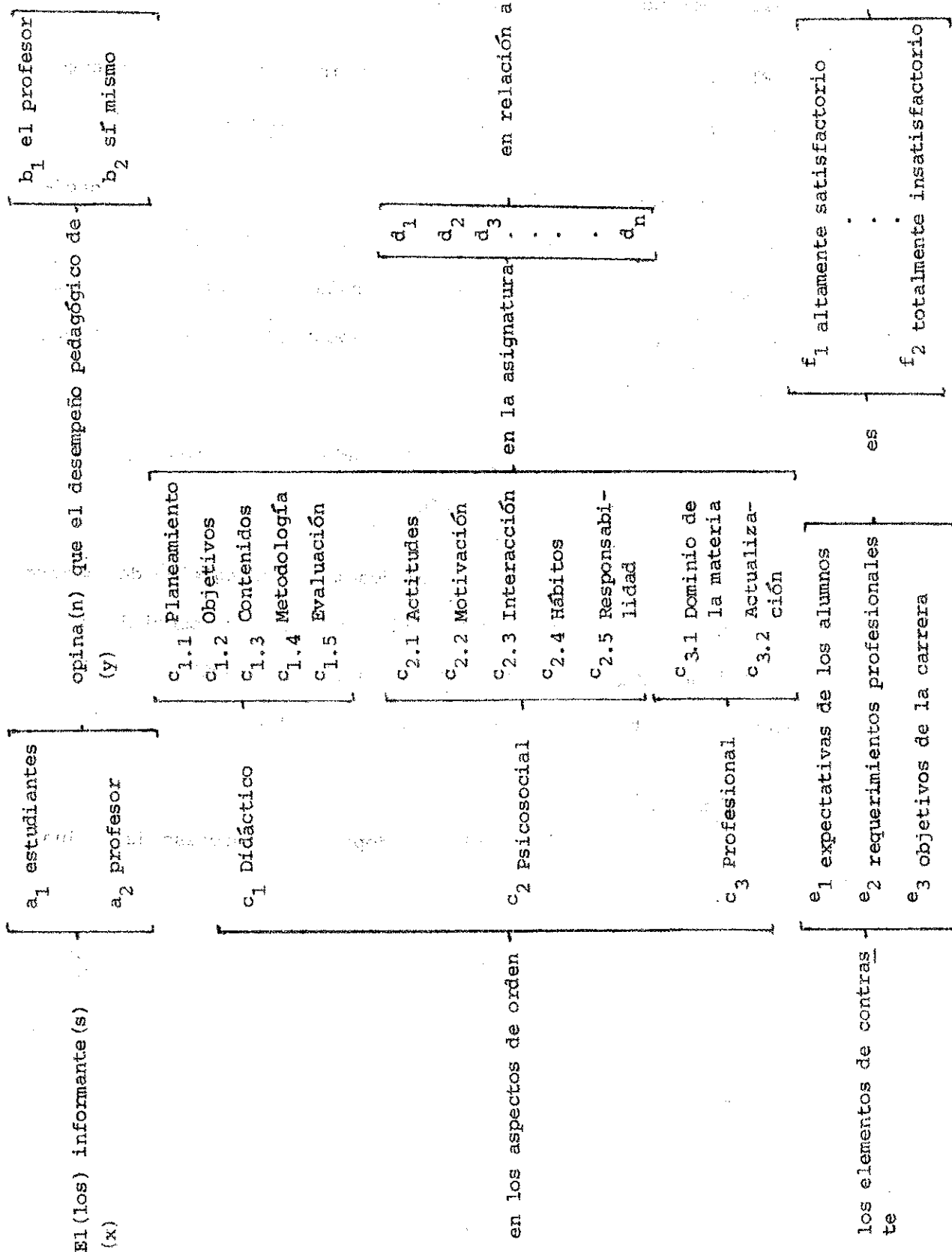
$$a_1 b_1 c_{1-3} d_1 e_1$$

Este perfil constituye una muestra definida y estructurada dentro del universo de observaciones.

D. Frase Configurativa

Con el fin de proporcionar un contenido estructurado al perfil y evitar el formalismo, se elaboró *La Frase Configurativa para la Evaluación y Autoevaluación del Profesor y del Curso en el Nivel Superior*, que se presenta en el Cuadro No. 5.2

FRASE CONFIGURATIVA PARA LA EVALUACION Y AUTOEVALUACION DEL PROFESOR Y DEL CURSO EN EL NIVEL SUPERIOR



Como se indicó anteriormente, la frase configurativa define el universo de observaciones, del cual se puede obtener una muestra estructurada para evaluar.

El perfil para la evaluación de un curso  $x$ , es el siguiente:  
 $a_1 b_1 c_{1-3} d_1 e_1$ , cuya verbalización es la siguiente:

"El informante estudiante ( $a_1$ ) opina que el desempeño pedagógico del profesor ( $b_1$ ) en los aspectos de orden didáctico ( $c_1$ ), psicosocial ( $c_2$ ) y profesional ( $c_3$ ) en la asignatura  $x_1$  ( $d_1$ ) en relación al elemento de contraste: expectativas de los alumnos ( $e_1$ ), es ....."

Para la autoevaluación se seleccionó el siguiente perfil:  
 $a_2 b_2 c_{1-3} d_1 e_1$ , cuya verbalización es:

"El profesor ( $a_2$ ) opina que el desempeño pedagógico de sí mismo ( $b_2$ ) en los aspectos de orden didáctico ( $c_1$ ), psicosocial ( $c_2$ ) y profesional ( $c_3$ ) en la asignatura  $x$  ( $d_1$ ) en relación a los elementos de contraste, expectativas de los alumnos, ex:....."

#### E. Instrumentos

De acuerdo con la definición adoptada, el proceso de evalua-

ción requiere la elaboración de un instrumento adecuado para obtener y suministrar información.

Para el proceso de obtención de la información, se elaboraron dos instrumentos: uno para la Evaluación de los Alumnos al Profesor, y otro para la Autoevaluación del Profesor.

Para el suministro de información se elaboró el instrumento: "Resultados de la Evaluación y Autoevaluación del Profesor y del Curso".

1. Instrumento para la Evaluación del Profesor. Como primer paso se elaboró el Marco de Referencia para cada uno de los aspectos: Didáctico, Psicosocial y Profesional. Luego, se establecieron las normas para cada una de las variables seleccionadas de la Frase Configurativa.

Para cada una de las variables se escogieron los indicadores. El proceso para la selección de indicadores no tiene una metodología definida. En este caso, se tabularon todos los indicadores encontrados en los diferentes instrumentos analizados, después se clasificaron de acuerdo con las variables previamente establecidas. Como resultado se observó que el aspecto Psicosocial

no era tomado en cuenta, por lo que se obtuvo un número muy reducido de indicadores. Debido a esto se tuvo que recurrir a diversas fuentes como Nérici y Flanders, del cual se adoptaron las diez categorías de interacción, según se publican en el documento Mineduc/OEA (1976:10) como indicadores de esa variable.

Para todos los indicadores se estableció la respuesta dicotómica y con base en esa primera selección, se elaboró el primer instrumento de prueba, con sus respectivos Marcos de Referencia y Normas.

Para probar el instrumento no se utilizó el criterio de representatividad estadística, sino la técnica de jueces, tomando para tal fin dos grupos de la Facultad de Humanidades (segundo y cuarto semestre) y un grupo de tercer semestre de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Carlos, un total de 150 estudiantes. Con los datos obtenidos, se hizo un escalonamiento, en forma manual, de los indicadores por variable, siguiendo la técnica de Guttman.

Con esta técnica se detectaron repeticiones y se redujo el número de indicadores, con base en lo cual se elaboró un segundo instrumento, al que después de la aplicación de 5,200 cuestiona-

rios de evaluación y 155 de autoevaluación, se le hicieron las últimas correcciones, tomando en cuenta las observaciones tanto de profesores como de estudiantes.

Los Marcos de Referencia, las Normas y el número de indicadores quedaron en definitiva de la siguiente forma:

Objeto de la Evaluación: Desempeño Pedagógico

a. Aspecto Didáctico

1) Marco de Referencia.

En esta primera sección usted opinará acerca del desempeño de su profesor en el ASPECTO DIDACTICO, que comprende un conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados en una secuencia integrada, para orientar el aprendizaje.

2) Variables.

- Planeamiento

Norma. La previsión y programación de los recursos y actividades del curso es satisfactoria con relación a mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 7

- Objetivos

Norma. Los resultados finales que el profesor previó para que los estudiantes alcanzaran en el curso, son satisfactorios con relación a mis expectativas.

Número de indicadores: 5

- Contenidos

Norma. Los temas de estudio seleccionados y desarrollados por el profesor llenan mis expectativas acerca de la materia.

Número de indicadores: 7

- Metodología

Norma. La diversidad de técnicas, procedimientos y medios auxiliares utilizados por el profesor en el desarrollo del curso llenan mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 12

- Evaluación

Norma. Los procedimientos que el profesor emplea para controlar y verificar el grado en que los estudiantes alcanzaron los objetivos de aprendizaje llenan mis expectativas.

Número de indicadores: 12

b. Aspecto Psicosocial

1) Marco de Referencia

En esta sección usted opinará acerca del desempeño del profesor en el ASPECTO PSICOSOCIAL, el cual comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen las relaciones en el aula y fuera de ella, a fin de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se produzca con efectividad en un "clima" o ambiente psicológico que llene las expectativas del estudiante.

2) Variables

- Actitud hacia la docencia y los estudiantes

Norma: la manera como el profesor reacciona y actúa frente a los estudiantes, dentro y fuera del aula, llena mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 11

- Motivación

Norma. La forma como el profesor incentiva y estimula al grupo llena mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 8

- Hábitos

Norma. El profesor actúa, en general, de acuerdo con ciertos patrones deseables de comportamiento que llenan mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 10

- Interacción

Norma. La comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes es satisfactoria y llena mis expectativas.

Número de indicadores: 10

- Responsabilidad

Norma. La actuación del profesor, responde a normas pedagógicas adecuadas, las cuales se siente obligado a seguir y llena mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 7

c. Aspecto Profesional

1) Marco de Referencia

En esta sección usted opinará acerca del profesor en el ASPECTO PROFESIONAL, el cual se refiere al grado en que ha cul-

tivado su propia disciplina y el nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte, de manera que llene las expectativas del estudiante.

## 2) Variables

### - Dominio de la materia

Norma. La preparación académica y el dominio que el profesor demuestra tener sobre la materia que enseña, llena mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 8

### - Actualización

Norma. El conocimiento del profesor acerca de los avances que la materia de enseñanza ha tenido en los últimos años, llena mis expectativas como estudiante.

Número de indicadores: 7

2. Instrumento para la Autoevaluación del Profesor. Este instrumento se elaboró después de la segunda revisión del instrumento de Evaluación.

Considerando que el único cambio está en la Faceta del informante, se utilizó la misma estructura del cuestionario anterior, cam -

biando únicamente el tiempo verbal donde era necesario, en vista de que es un auto-examen. Con la adaptación necesaria, los Marcos de Referencia, las Normas, e Indicadores son los mismos que el instrumento de Evaluación.

3. Instrumento para información: "Resultados de la Evaluación y Autoevaluación del Profesor".

Este instrumento tiene como objetivo presentar los perfiles de la evaluación y la autoevaluación del profesor, con la información necesaria para su fácil interpretación.

Incluye lo siguiente: Datos de identificación, perfil general, perfil del aspecto didáctico, perfil del aspecto psicosocial y el profesional.

Cada uno de estos perfiles tiene los resultados y la interpretación de los coeficientes de similaridad y congruencia que a continuación se explican.

F. Análisis de los Perfiles

Para la elaboración y análisis de los perfiles se presentan sus bases teóricas.

1. Aspectos Generales. El perfil es una gráfica en la cual cada variable se representa por una línea con una escala que, por lo general, es la misma para todas las variables representadas.

Tradicionalmente se analizan los perfiles por observación o reduciendo a un promedio los resultados de las variables.

El perfil cumple su verdadero propósito cuando se compara con un parámetro (perfil normativo o "ideal") y no cuando se toma como un promedio. Tanto el parámetro, como el perfil obtenido podrán ser representados geoméricamente por puntos en el espacio, entre los cuales se puede medir la distancia o sea: la coincidencia entre lo observado y lo deseable. La medida de esta distancia ha sido denominada "Distancia Evaluativa". Esta medida ha sido abordada por diversos autores como Stake (1967), Provus (1969) Cerdeira (1976) y más recientemente Serafini (1981), como este último lo indica en IIME/USAC (1984:28).

Para el presente trabajo, siguiendo el planteamiento metodológico adoptado, se establecen varios perfiles:

- Perfil General sobre el desempeño pedagógico. Está compues-

to por tres variables (aspectos): Didáctico, Psicosocial y Profesional.

- Perfil Didáctico, compuesto por las variables: Planeamiento, Objetivos, Contenidos, Metodología y Evaluación.

- Perfil Psicosocial que comprende las variables: Actitud hacia la Docencia, Motivación, Hábitos, Interacción y Responsabilidad.

- Perfil Profesional, con las variables: Dominio de la materia, y Actualización.

Cada uno de los cuatro perfiles mencionados se elabora para cada profesor, con los resultados de la Evaluación del estudiante y los de la autoevaluación.

Como perfil normativo se toma el de máxima distancia, ya que en cualquiera de las variables es posible que un profesor obtenga el máximo de indicadores.

Esto permite las siguientes comparaciones:

- Distancia Evaluativa entre el Perfil de la Evaluación y la norma.

- Distancia Evaluativa entre el Perfil de la Autoevaluación y la norma.

- Distancia Evaluativa entre Perfiles (autoevaluación-Evaluación).

- Similaridad estructural entre Perfiles (autoevaluación-evaluación)

2. Distancia Evaluativa. Para la medida de la distancia evaluativa se adoptó el Coeficiente de Congruencia Simple (c) propuesto por Serafini (IIME/USAC, 1984:29) según la fórmula siguiente:

$$c = 1 - \frac{Don}{D_{max}} \quad (5.1)$$

$$Don = \left[ \sum (x_{oi} - x_{ni})^2 \right]^{1/2} \quad \text{(Distancia entre el objeto evaluado y la norma o criterio)}$$

donde

$x_{oi}$  = Valor atribuido al objeto evaluado en la variable (i)

$x_{ni}$  = Valor normativo para la variable (i)

$$D_{\max} = \left[ \sum (x_{\min i} - x_{ni})^2 \right]^{1/2} \quad (5.2)$$

(Distancia máxima permitida por la escala)

donde:

$x_{\min i}$  = Valor mínimo de la escala para la variable (i). En el caso de que la escala sea constante para todas las variables, se puede definir  $T = x_{ni}$ . En tal caso:

$$D_{\max} = T(K)^{1/2} \quad (\text{donde } K = \text{número de variables}) \quad (5.3)$$

En estos casos, la Fórmula Computacional de (C) será:

$$C = 1 - \frac{\left[ \sum (x_{oi} - x_{ni})^2 \right]^{1/2}}{T (K)^{1/2}} \quad (5.4)$$

En este caso  $T = 1$  por ser la distancia máxima constante de manera que la fórmula sería:

$$C = 1 - \frac{\left[ \sum (x_{oi} - x_{ni})^2 \right]^{1/2}}{K^{1/2}} \quad (5.5)$$

La interpretación de los coeficientes que propone Serafini (IIME/USAC, 1984:31) es la siguiente:

(c)

- De 0.90 a 1.00 Congruencia prácticamente perfecta. Decisiones positivas incondicionales.
- De 0.70 a 0.89 Alta congruencia. Decisiones positivas, con dicionadas a modificaciones de detalle.
- De 0.40 a 0.69 Congruencia moderada. Decisiones positivas, condicionadas a modificaciones substanciales.
- De 0.20 a 0.39 Baja congruencia. Decisiones generalmente negativas.
- De 0.00 a 0.19 Congruencia prácticamente nula. Decisiones negativas incondicionales.

Para la Similaridad entre Perfiles se establece el coeficiente de Similaridad (S) propuesto también por Serafini (1983:6) y se basa en la correlación por rangos de Spearman.

Para calcularlo se ordenan por rangos los índices de distancia de cada variable y se aplica la fórmula:

$$S = 1 - \frac{\sum |d|}{D_{\max}} \quad (5.6)$$

$\sum |d|$  = Sumatoria de los valores absolutos de la distancia entre los rangos de los perfiles.

Para calcular  $D_{max}$  se invierten los rangos de uno de los perfiles, se calculan las diferencias de las distancias en su valor absoluto, y se suman. De donde:

$$D_{max} = \sum |d_{max}| \quad (5.7)$$

Otro método de cálculo es por medio de las fórmulas

$$D_{max} = \frac{N^2}{2} + 0.5 \text{ cuando } N \text{ es impar.} \quad (5.8)$$

$$D_{max} = \frac{N^2}{2} \text{ cuando } N \text{ es par} \quad (5.9)$$

donde  $N$  = número de variables.

La interpretación de los coeficientes de similaridad es la siguiente:

DE	A	
0.90	1.00	Perfecta similaridad estructural entre perfiles
0.70	0.89	Alta similaridad estructural entre los perfiles
0.40	0.69	Moderada similaridad estructural entre los perfiles.
0.20	0.39	Baja similaridad estructural entre perfiles
0.00	0.19	No hay ninguna similaridad estructural entre los perfiles.

## VI. PRESENTACION DE LA PROPUESTA METODOLOGICA

En este capítulo se presenta el "Modelo para Evaluación del Profesor y del Curso en el Nivel Superior". La finalidad de esta parte es exponer en forma clara las técnicas, los instrumentos y el análisis para que pueda ser utilizado por los interesados, sin necesidad de abordar los aspectos teóricos del proceso metodológico, por lo que se repite alguna información, para que pueda ser utilizada independientemente de los demás capítulos.

### A. OBJETIVOS

Los objetivos de la aplicación del modelo son los siguientes:

1. Generales. Establecer un proceso para la evaluación y autoevaluación de profesores en el nivel superior, siguiendo una metodología integrada, coherente y de fácil interpretación.

#### 2. Específicos

- Elaborar perfiles sobre el desempeño pedagógico del profesor en el nivel superior.

- Aportar métodos de análisis válidos para medir la distancia que hay de los perfiles obtenidos al perfil normativo.

- Proporcionar una guía concreta y global para la toma de decisiones, que a su vez permita analizar cada uno de los aspectos contemplados, en forma aislada, sin desintegrar los constructos establecidos.

- Proporcionar los datos pertinentes para determinar áreas prioritarias para el mejoramiento de la docencia superior.

#### B. CONSIDERACIONES GENERALES

Todo proceso de evaluación tiene sus ventajas y limitaciones. Con base en esta premisa, no deben tomarse decisiones definitivas tomando en cuenta únicamente los resultados de la primera evaluación. Los resultados cobran confiabilidad si un profesor sistemáticamente, durante un período determinado, obtiene resultados semejantes con diferentes grupos, y serán válidos si, comparándolos con una observación sistemática de su desempeño, coinciden las diversas fuentes y corroboran los resultados.

Hay que tener en cuenta que un instrumento no es más que eso, el que lo maneja es quien debe interpretarlo, con base en los re-

sultados obtenidos que son uno de los aportes para la toma de decisiones.

La credibilidad absoluta en el numeral obtenido ha provocado resistencia a la evaluación en el modelo tradicional, de manera que, antes de aplicar el que aquí se propone, es recomendable que los profesores conozcan sus fundamentos teóricos, sus posibilidades y limitaciones. Además, la metodología adoptada requiere que se informen los resultados al profesor, para que el proceso cumpla uno de sus principales objetivos, que es el de retroalimentación del evaluado.

Otra de las características de este modelo es que toma en cuenta la opinión que el profesor tiene acerca de sí mismo. Este aspecto es importante por diversas razones: toda persona que es sometida a una evaluación, no deja de sentirse mal, aunque esté convencida de su necesidad desde el punto de vista técnico; además persiste la duda acerca de la objetividad de las opiniones que emitan sus alumnos. El hecho de sentarse al mismo tiempo que los estudiantes y participar en el proceso de evaluación, baja su tensión y le da la oportunidad de opinar acerca de su desempeño, en vez de circunscribirse a ocupar el "banquillo de los acusados". El auto-

examen rara vez es empleado por el profesional; constituye una actividad indispensable para el propio mejoramiento a través de la formación de una imagen adecuada de sí mismo, como docente.

La posibilidad de comparar posteriormente ambos perfiles (evaluación-autoevaluación) es otra fuente de validación de los resultados y se pueden analizar por el método de confrontación que es uno de los enfoques cualitativos que propician en la actualidad algunos evaluadores.

De esta manera, el modelo permite análisis cualitativos y cuantitativos acerca de:

1. La distancia que hay del perfil evaluativo (alumnos) a la norma.

2. La distancia del perfil de autoevaluación (profesor) a la norma.

3. La distancia entre el perfil evaluativo y el autoevaluativo.

4. El grado de similitud que existe entre ambos perfiles (autoevaluación-evaluación).

Todos estos análisis pueden hacerse en forma general (perfil general) por áreas (aspecto didáctico, psicosocial y profesional) o por variables e indicadores. (componentes).

La importancia de este tipo de evaluación se visualiza luego de haber obtenido los primeros resultados, ya que el profesor tiene oportunidad para tomar algunas medidas correctivas acerca de sí mismo, cuyo éxito puede corroborar con los resultados de una segunda evaluación.

En este caso, el numeral disminuye su importancia, en el sentido de que lo más importante es la conducta autocorrectiva, que definitivamente provoca modificaciones de tipo psicomotor, en un sentido positivo.

Otra fuente de aprovechamiento del modelo está en que si se integran los resultados individuales por materias, sub-áreas, áreas de enseñanza o en su totalidad (toda la Unidad Académica o toda la Universidad), se pueden detectar necesidades de mejoramiento en cualesquiera de esos niveles, para poner en marcha programas de actualización o profesionalización docente.

### C. POBLACION

La población a que va dirigido el modelo es la de nivel superior y está circunscrito a las asignaturas teórico-científicas y técnicas, en las que el profesor tiene una participación activa. Se excluye la posibilidad de aplicarlo a las asignaturas prácticas o laboratorios.

Los informantes son: el alumno que para el caso hace el papel de evaluador y el propio maestro que se autoevalúa.

El sujeto de la evaluación es el profesor y el curso.

### D. VARIABLES

En el desempeño pedagógico del Profesor durante el Curso, se contemplan tres aspectos: Pedagógico, Psicosocial y Profesional.

Cada uno de estos aspectos se subdivide en las variables siguientes:

#### 1. Aspecto Pedagógico

Comprende el conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados en una secuencia integrada para orientar el aprendizaje. Para este aspecto se contemplan las siguientes:

tes variables:

a. Planeamiento. Se entiende por planeamiento la previsión de los recursos y actividades del curso y está compuesta por siete indicadores.

b. Objetivos. Son los resultados finales que el profesor prevé para que sean alcanzados por los estudiantes. Está determinada por cinco indicadores.

c. Contenidos. Se refiere a los temas de estudio seleccionados y desarrollados por el profesor durante el curso. El número de indicadores es siete.

d. Metodología. Abarca la diversidad de técnicas, procedimientos y medios auxiliares utilizados por el profesor durante el desarrollo del curso, está determinada por doce indicadores.

e. Evaluación. Son los procedimientos que el profesor emplea para controlar y verificar el grado en que los estudiantes han alcanzado los objetivos de aprendizaje, está determinada por doce indicadores.

## 2. Aspecto Psicosocial

Comprende el conjunto de conductas que fomentan y favorecen las relaciones en el aula y fuera de ella, a fin de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se produzca con efectividad, en un clima o ambiente psicológico adecuado.

Está determinada por las variables siguientes:

- a. Actitud hacia los estudiantes. Es la manera como el profesor reacciona y actúa frente a los estudiantes dentro y fuera del aula. Está determinada por once indicadores.
- b. Motivación. Se entiende por motivación la forma como el profesor incentiva y estimula al grupo. Está determinada por ocho indicadores.
- c. Hábitos. Se refiere a la actuación del profesor en general, de acuerdo con ciertos patrones deseables de comportamiento en el aula. Está determinada por diez indicadores.
- d. Interacción. Es la comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes. Para los indicadores se adoptaron las diez categorías de interacción propuestas por Flanders, tomadas del documento MINEDUC/OEA (1976:10).

e. Responsabilidad. Se refiere a la forma como la actuación del profesor responde a normas pedagógicas adecuadas, las cuales está obligado a seguir. Se compone de siete indicadores.

### 3. Aspecto Profesional

Se refiere al grado en que el profesor ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte. Para este aspecto se contemplan las siguientes variables:

a. Dominio de la Materia. Se entiende por Dominio de la Materia, el nivel de preparación académica que el profesor tiene en opinión del alumno, y el dominio que demuestra tener sobre la materia que enseña. Esta variable se compone de ocho indicadores.

b. Actualización. Se refiere al conocimiento que tiene el profesor acerca de los avances de la materia que enseña. El número de indicadores que define esta variable es de cinco.

### E. INSTRUMENTOS

El modelo consta de tres instrumentos, de los cuales se pre

sentan los que corresponden a la Evaluación del Profesor y del Curso y la Autoevaluación del Profesor. El tercero se utiliza para el informe de resultados, el cual se presenta en el inciso G de este mismo capítulo.

1. Instrumento para la Evaluación del Profesor y del Curso.

Consta de un cuestionario y una hoja para respuestas para que el estudiante conteste, sin escribir en el cuestionario, a fin de que pueda ser utilizado en diversas ocasiones.

E.P.1  
CUESTIONARIO PARA LA  
EVALUACION DEL PROFESOR Y DEL CURSO  
JUAN JOSE CHAVEZ

INSTRUCCIONES.

En esta etapa del ciclo académico, usted tendrá formada una opinión acerca del DESEMPEÑO PEDAGOGICO de su profesor en el curso que va a evaluar, en relación al grado de satisfacción con que llenó sus EXPECTATIVAS COMO ESTUDIANTE.

EL DESEMPEÑO PEDAGOGICO está integrado por los aspectos: DIDACTICO, PSICOSOCIAL Y PROFESIONAL.

El cuestionario consta de tres partes, correspondientes a los tres aspectos mencionados, cada uno de los cuales va acompañado de su respectivo MARCO DE REFERENCIA.

Para responder al cuestionario, hágalo en la HOJA PARA RESPUESTAS, de la manera siguiente:

1. Lea atentamente el MARCO DE REFERENCIA en el cuestionario.
2. Lea la NORMA que define cada una de las variables que integran cada aspecto.
3. Lea cada una de las afirmaciones que acompañan a la NORMA, y analice si las observó o no durante el curso.
4. Marque con una X la casilla correspondiente en la HOJA PARA RESPUESTAS, atendiendo al nombre de la variable y el de la pregunta en el cuestionario.

EJEMPLO: A continuación se presenta un ejemplo utilizando la variable ORGANIZACION.

CUESTIONARIO	
O. ORGANIZACION	
NORMA: La capacidad que tiene el profesor para ordenar los distintos elementos que integran el proceso de enseñanza-aprendizaje, llena mis expectativas como alumno.	
0.1	El profesor lleva control de asistencia.
0.2	Las actividades se han realizado ordenadamente.
0.3	El profesor controla los laboratorios.
0.4	Presenta materiales en forma oportuna.

HOJA PARA RESPUESTAS		
O. ORGANIZACION		
	SI	NO
0.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NO DEJE PREGUNTAS SIN RESPONDER  
NO ESCRIBA EN ESTE FOLLETO  
UTILICE LA HOJA PARA RESPUESTAS

## I. ASPECTO DIDACTICO

### MARCO DE REFERENCIA.

En esta primera sección, usted opinará acerca del desempeño de su profesor en el ASPECTO DIDACTICO, que comprende un conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados en una secuencia integrada, para orientar el aprendizaje.

#### 1. Planeamiento

NORMA: La previsión y programación de los recursos y actividades del curso es satisfactoria con relación a mis expectativas como estudiante.

- 1.1 El catedrático entregó la programación del curso.
- 1.2 El programa fue entregado dentro de los primeros quince días de la iniciación del curso.
- 1.3 En la programación se incluye la calendarización de actividades.
- 1.4 Se ha cumplido con el programa fijado por lo menos en un 90%.
- 1.5 La programación de los contenidos está estructurada en forma graduada y coherente.
- 1.6 En la programación se contemplan, en forma explícita, las normas que rigen las actividades que debe desarrollar el estudiante.
- 1.7 Cuando imparte sus clases se evidencia que las preparó previamente.

#### 2. Objetivos

NORMA: Los resultados finales que el profesor previó para que los estudiantes alcanzaran en el curso, son satisfactorios con relación a mis expectativas.

- 2.1 El catedrático presentó en la programación los objetivos generales del curso.
- 2.2 El catedrático explicó claramente en forma verbal, sus objetivos, además de presentarlos por escrito.
- 2.3 Los objetivos que el catedrático planteó son los esperados para el nivel de este curso.
- 2.4 Presentó los objetivos específicos, en los cuales están determinadas las acciones que el estudiante debe alcanzar en el curso.
- 2.5 El catedrático cumplió con los objetivos propuestos para el curso.

### 3. Contenidos

NORMA: Los temas de estudio seleccionados y desarrollados por el profesor llenan mis expectativas acerca de la materia.

- 3.1 La programación contiene en forma específica los contenidos del curso.
- 3.2 El número de contenidos es adecuado a la extensión del curso.
- 3.3 Los contenidos del curso fueron discutidos ampliamente con los estudiantes.
- 3.4 Los contenidos tienen relación con otras materias del pensum.
- 3.5 Los contenidos del curso fueron desarrollados en forma graduada.
- 3.6 Los contenidos desarrollados fueron adecuados para el nivel del curso.
- 3.7 En mi opinión, la mayoría de estudiantes captó los contenidos del curso.

### 4. Metodología

NORMA: Las técnicas, procedimientos y medios auxiliares utilizados por el profesor en el desarrollo del curso llenan mis expectativas como estudiante.

- 4.1 La voz del catedrático es adecuada y audible dentro del aula.
- 4.2 La expresión oral del catedrático es correcta.
- 4.3 Sus exposiciones tienen una secuencia que facilita el aprendizaje de los contenidos del curso.
- 4.4 Tiene habilidad para explicar claramente la forma en que deben realizarse los trabajos.
- 4.5 Transmite de la mejor manera a los estudiantes, las leyes que rigen la materia que enseña.
- 4.6 Proporciona asesoría extra-aula cuando se le solicita.
- 4.7 Utiliza varias fuentes de consulta y no se ciñe a un sólo texto.
- 4.8 Utiliza ayudas visuales o audiovisuales.
- 4.9 Utiliza recursos didácticos variados.
- 4.10 Deja trabajos extra-aula, para reforzar los conocimientos del curso.
- 4.11 Promueve la investigación como técnica de enseñanza-aprendizaje.
- 4.12 Organiza grupos de trabajo.

## 5. Evaluación

NORMA: Los procedimientos que el profesor emplea para controlar y verificar el grado en que los estudiantes alcanzaron los objetivos de aprendizaje, llenan mis expectativas.

- 5.1 En la programación expone en forma explícita el sistema de evaluación.
- 5.2 Las pruebas que utiliza el catedrático están elaboradas técnicamente.
- 5.3 Las pruebas abarcan los contenidos del programa.
- 5.4 Las pruebas que utiliza el catedrático están bien redactadas.
- 5.5 Las pruebas académicas estimulan en el estudiante la reflexión.
- 5.6 Realiza evaluaciones periódicas.
- 5.7 Califica en forma objetiva.
- 5.8 Califica todos los trabajos y los toma en cuenta para la nota final.
- 5.9 Devuelve los trabajos a tiempo.
- 5.10 Al evaluar toma en cuenta más los aspectos formativos que los informativos.
- 5.11 La evaluación detecta en forma adecuada el cumplimiento de los objetivos planteados.
- 5.12 El peso valorativo que asigna a los trabajos y pruebas es adecuado.

AHORA PASA A UN ASPECTO DIFERENTE.

LEA ATENTAMENTE EL MARCO DE REFERENCIA.

## II. ASPECTO PSICOSOCIAL

### MARCO DE REFERENCIA.

En esta sección, usted opinará acerca del desempeño del profesor en el ASPECTO PSICOSOCIAL, el cual comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen las relaciones en el aula y fuera de ella, a fin de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se produzca con efectividad, en un clima o ambiente psicológico que llene las expectativas del estudiante.

#### 1. Actitud hacia los estudiantes

NORMA: La manera como el profesor reacciona y actúa frente a los estudiantes dentro y fuera del aula, llena mis expectativas como estudiante.

- 1.1 Transmite los conocimientos a los estudiantes, sin egoísmo.
- 1.2 Habla sin autoritarismos y admite discusiones en clase.
- 1.3 Cede la palabra a los estudiantes.
- 1.4 Es asequible y habla con naturalidad.
- 1.5 Trata a los estudiantes como personas maduras.
- 1.6 Atiende a los estudiantes fuera del aula.
- 1.7 Es imparcial en sus apreciaciones.
- 1.8 Imparte los conocimientos con seguridad.
- 1.9 Transmite actitudes positivas hacia la materia.
- 1.10 Se le ve a gusto cuando enseña.
- 1.11 Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.

#### 2. Motivación

NORMA: La forma como el profesor incentiva y estimula al grupo llena mis expectativas como estudiante.

- 2.1 Transmite entusiasmo por la profesión.
- 2.2 Estimula el estudio.
- 2.3 Incentiva a los estudiantes para que participen en clase.

- 2.4 Propicia la participación en actividades extra-aula.
- 2.5 Impulsa a los estudiantes para que logren sus objetivos.
- 2.6 Estimula a los estudiantes de rendimiento académico bajo.
- 2.7 Su entusiasmo mueve a los estudiantes al trabajo.
- 2.8 Mantiene la atención de los estudiantes sin presiones ni arbitrariedades.

### 3. Hábitos

NORMA: El profesor actúa en general de acuerdo con ciertos patrones deseables de comportamiento que llenan mis expectativas como estudiante.

- 3.1 Inicia y termina la clase puntualmente.
- 3.2 Asiste con regularidad.
- 3.3 Su estilo es claro.
- 3.4 Su voz es agradable.
- 3.5 Su pronunciación es adecuada.
- 3.6 Se expresa con seguridad.
- 3.7 Evita hacer muecas y carraspeos.
- 3.8 Es dinámico y mantiene la atención del estudiante.
- 3.9 Gesticula en forma adecuada.
- 3.10 Se viste con propiedad.

### 4. Interacción

NORMA: La comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes es satisfactoria y llena mis expectativas.

- 4.1 Da explicaciones bien fundamentadas que instruyen a los estudiantes.
- 4.2 Indica lo que los estudiantes deben hacer y señala cómo hacerlo.
- 4.3 Formula preguntas a los estudiantes.
- 4.4 Los estudiantes dan respuesta a las preguntas del catedrático.
- 4.5 Cuando el estudiante exterioriza sus ideas, las acepta y aprovecha para discutir las con toda la clase.

- 4.6 Evita herir los sentimientos de los estudiantes.
- 4.7 Favorece la espontaneidad y creatividad en el estudiante para el aporte de nuevas ideas.
- 4.8 Ejerce su autoridad y llama al orden, cuando se rompen las normas disciplina rías.
- 4.9 Estimula y elogia a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.
- 4.10 Son muy raros los momentos de indecisión, confusión o desorden en el aula.

5. Responsabilidad

NORMA: La actuación del profesor responde a normas pedagógicas adecuadas, las cuales se siente obligado a seguir y llena mis expectativas como estudiante.

- 5.1 Avisa con anticipación cuando no puede asistir.
- 5.2 Evita suspender las clases con facilidad.
- 5.3 Cumple sus promesas a los estudiantes.
- 5.4 Mantiene la disciplina y evita que sus alumnos pierdan el tiempo.
- 5.5 Aprovecha el tiempo en clase; evita hablar de cosas personales y ajenas a la materia.
- 5.6 Se preocupa porque los estudiantes aprendan.
- 5.7 Desarrolla el programa en forma adecuada.

AHORA PASA A UN ASPECTO DIFERENTE.

LEA ATENTAMENTE EL MARCO DE REFERENCIA..

### III. ASPECTO PROFESIONAL

#### MARCO DE REFERENCIA.

En esta sección usted opinará acerca del profesor, en el ASPECTO PROFESIONAL, el cual se refiere al grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte, de manera que llene las expectativas del estudiante.

#### 1. Domnio de la materia

NORMA: La preparación académica y el dominio que el profesor demuestra tener sobre la materia que enseña, llena mis expectativas como estudiante.

- 1.1 Conoce la materia con amplitud.
- 1.2 Conoce las leyes científicas que rigen la materia que enseña.
- 1.3 Satisface las necesidades intelectuales del estudiante. ✓
- 1.4 Sus explicaciones son satisfactorias.
- 1.5 Flexibiliza las normas y estructura del curso.
- 1.6 Evita el uso de un manual como única guía del curso.
- 1.7 Comunica convenientemente su experiencia personal en la materia.
- 1.8 Responde satisfactoriamente a las preguntas de los estudiantes, desde el punto de vista científico.

#### 2. Actualización

NORMA: El conocimiento del profesor acerca de los avances que la materia de enseñanza ha tenido en los últimos años, llena mis expectativas como estudiante.

- 2.1 Demuestra tener experiencia en lo que expone. ✓
- 2.2 Conoce los métodos y técnicas de investigación dentro de los límites científicos de su rama de enseñanza.
- 2.3 Sus criterios al comentar obras, son de actualidad.
- 2.4 La bibliografía utilizada en el curso es amplia.
- 2.5 Conoce los enfoques recientes en lo que respecta a la materia.
- 2.6 Se evidencia que ha participado en cursos, congresos o seminarios de perfeccionamiento en la materia.
- 2.7 Conoce y utiliza artículos de publicaciones recientes que abordan temas del curso.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y MEJORAMIENTO EDUCATIVO  
 - XIIME -

HOJA PARA RESPUESTAS DE LA EVALUACION DEL PROFESOR Y DEL CURSO

JUAN JOSE CHAVEZ

Universidad: \_\_\_\_\_ Unid. Académica: \_\_\_\_\_  
 Carrera: \_\_\_\_\_ Nombre del profesor: \_\_\_\_\_  
 Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_ Semestre: \_\_\_\_\_

I ASPECTO DIDACTICO		II ASPECTO PSICOSOCIAL		SI	NO
1. Planeamiento		1. Actitud		5.5	<input type="checkbox"/>
1.1	<input type="checkbox"/>	1.1	<input type="checkbox"/>	5.6	<input type="checkbox"/>
1.2	<input type="checkbox"/>	1.2	<input type="checkbox"/>	5.7	<input type="checkbox"/>
1.3	<input type="checkbox"/>	1.3	<input type="checkbox"/>		
1.4	<input type="checkbox"/>	1.4	<input type="checkbox"/>		
1.5	<input type="checkbox"/>	1.5	<input type="checkbox"/>		
1.6	<input type="checkbox"/>	1.6	<input type="checkbox"/>		
1.7	<input type="checkbox"/>	1.7	<input type="checkbox"/>		
2. Objetivos		2. Motivación			
2.1	<input type="checkbox"/>	2.1	<input type="checkbox"/>		
2.2	<input type="checkbox"/>	2.2	<input type="checkbox"/>		
2.3	<input type="checkbox"/>	2.3	<input type="checkbox"/>		
2.4	<input type="checkbox"/>	2.4	<input type="checkbox"/>		
2.5	<input type="checkbox"/>	2.5	<input type="checkbox"/>		
3. Contenidos		3. Hábitos			
3.1	<input type="checkbox"/>	3.1	<input type="checkbox"/>		
3.2	<input type="checkbox"/>	3.2	<input type="checkbox"/>		
3.3	<input type="checkbox"/>	3.3	<input type="checkbox"/>		
3.4	<input type="checkbox"/>	3.4	<input type="checkbox"/>		
3.5	<input type="checkbox"/>	3.5	<input type="checkbox"/>		
3.6	<input type="checkbox"/>	3.6	<input type="checkbox"/>		
3.7	<input type="checkbox"/>	3.7	<input type="checkbox"/>		
4. Metodología		4. Interacción			
4.1	<input type="checkbox"/>	4.1	<input type="checkbox"/>		
4.2	<input type="checkbox"/>	4.2	<input type="checkbox"/>		
4.3	<input type="checkbox"/>	4.3	<input type="checkbox"/>		
4.4	<input type="checkbox"/>	4.4	<input type="checkbox"/>		
4.5	<input type="checkbox"/>	4.5	<input type="checkbox"/>		
4.6	<input type="checkbox"/>	4.6	<input type="checkbox"/>		
4.7	<input type="checkbox"/>	4.7	<input type="checkbox"/>		
4.8	<input type="checkbox"/>	4.8	<input type="checkbox"/>		
4.9	<input type="checkbox"/>	4.9	<input type="checkbox"/>		
4.10	<input type="checkbox"/>	4.10	<input type="checkbox"/>		
4.11	<input type="checkbox"/>				
4.12	<input type="checkbox"/>				
5. Evaluación		5. Responsabilidad			
5.1	<input type="checkbox"/>	5.1	<input type="checkbox"/>		
5.2	<input type="checkbox"/>	5.2	<input type="checkbox"/>		
5.3	<input type="checkbox"/>	5.3	<input type="checkbox"/>		
5.4	<input type="checkbox"/>	5.4	<input type="checkbox"/>		
5.5	<input type="checkbox"/>				
5.6	<input type="checkbox"/>				
5.7	<input type="checkbox"/>				
5.8	<input type="checkbox"/>				
5.9	<input type="checkbox"/>				
5.10	<input type="checkbox"/>				
5.11	<input type="checkbox"/>				
5.12	<input type="checkbox"/>				

III ASPECTO PROFESIONAL				
1. Dominio de la materia				
	SI	NO		
1.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Actualización				
	SI	NO		
2.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

NO ESCRIBA EN ESTE CUADRO				
	P	N	SR	T
I. DIDACTICO				
Subtotales				43
1. Planeamiento				7
2. Objetivos				5
3. Contenidos				7
4. Metodología				12
5. Evaluación				12
II. PSICOSOCIAL				
Subtotales				46
1. Actitud				11
2. Motivación				8
3. Hábitos				10
4. Interacción				10
5. Responsabilidad				7
III. PROFESIONAL				
Subtotales				15
1. Dominio de la materia				8
2. Actualización				7

2. Instrumentos para la Autoevaluación del Profesor y del Curso  
so.

El instrumento para la Autoevaluación tiene la misma estructura que el del alumno, únicamente se introducen los cambios de redacción necesarios para referir las proposiciones al propio profesor; además, se incluye una casilla más (NA) en la hoja para Respuestas, en caso que el indicador no tenga respuesta posible, por no ser aplicable debido a la índole del curso.

A.E.P.1

CUESTIONARIO PARA LA  
AUTOEVALUACION DEL PROFESOR Y DEL CURSO  
JUAN JOSE CHAVEZ

INSTRUCCIONES.

En esta etapa del ciclo académico, usted como profesor del curso, opinará acerca de su desempeño pedagógico en el desarrollo del mismo, en relación al grado de satisfacción con que lleve las expectativas de los estudiantes durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje del curso.

La función docente que usted realizó en el desarrollo del curso, debió integrar los aspectos: DIDÁCTICO, PSICOSOCIAL Y PROFESIONAL, para llenar los requisitos pedagógicos y poder satisfacer las expectativas y necesidades de sus estudiantes.

El cuestionario consta de tres partes, correspondientes a los tres aspectos mencionados, cada uno de los cuales va acompañado de su respectivo MARCO DE REFERENCIA.

Para responder al cuestionario, hágalo en la HOJA PARA RESPUESTAS, de la manera siguiente:

1. Lea atentamente el MARCO DE REFERENCIA en el cuestionario.
2. Lea la NORMA que define cada una de las variables que integran cada aspecto.
3. Lea cada una de las afirmaciones que acompañan a la NORMA y analice si las observó o no, durante el curso.
4. Si usted considera que el indicador NO ES APLICABLE por la índole del curso, responda en la casilla N.A.

EJEMPLO: A continuación, se presenta un ejemplo utilizando la variable ORGANIZACION.

CUESTIONARIO	
0.	ORGANIZACION
NORMA: la capacidad que usted tiene como profesor de ordenar los distintos elementos que integran el proceso de enseñanza-aprendizaje, llenan las expectativas de sus estudiantes.	
0.1	Lleva un control de asistencia.
0.2	Las actividades se realizan según calendario previamente establecido.
0.3	En cada período dosificó adecuadamente la materia expuesta en relación al tiempo.
0.4	Llevó un control de notas y laboratorios.

HOJA PARA RESPUESTAS				
C.	ORGANIZACION	SI	NO	N.A.
0.1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0.2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0.3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0.4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NO DEJE PREGUNTAS SIN RESPONDER  
NO ESCRIBA EN ESTE FOLLETO  
UTILICE LA HOJA PARA RESPUESTAS

## I. ASPECTO DIDACTICO

### MARCO DE REFERENCIA.

En esta primera sección, usted opinará acerca de su desempeño como profesor en el ASPECTO DIDACTICO, que comprende un conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados en una secuencia integrada, para orientar el aprendizaje.

#### 1. Planeamiento.

NORMA: La previsión y programación de los recursos y actividades del curso es satisfactoria con relación a las expectativas de sus estudiantes.

- 1.1 Entregó usted la programación del curso.
- 1.2 El programa fue entregado dentro de los primeros quince días de la iniciación del curso.
- 1.3 En la programación se incluye la calendarización de actividades.
- 1.4 Cumplió con el programa fijado por lo menos en un 90%.
- 1.5 La programación de los contenidos está estructurada en forma graduada y coherente.
- 1.6 En la programación se contemplan en forma explícita, las normas que rigen las actividades que debe desarrollar el estudiante.
- 1.7 Para impartir sus clases las prepara previamente.

#### 2. Objetivos

NORMA: Los resultados finales que previó para que los estudiantes alcanzaran en el curso, son satisfactorios con relación a las expectativas de sus estudiantes.

- 2.1 Presentó los objetivos generales del curso en su programación.
- 2.2 Explicó claramente en forma verbal, los objetivos además de presentarlos por escrito.
- 2.3 Los objetivos que planteó son los esperados para el nivel de este curso.
- 2.4 Presentó los objetivos específicos, en los cuales están determinadas las acciones que el estudiante debe alcanzar en el curso.
- 2.5 Cumplió con los objetivos propuestos para el curso.

### 3. Contenidos

NORMA: Los temas de estudio seleccionados y desarrollados por usted llenan las expectativas de sus estudiantes acerca de la materia.

- 3.1 La programación contiene en forma específica los contenidos del curso.
- 3.2 El número de contenidos es adecuada a la extensión del curso.
- 3.3 Los contenidos del curso fueron discutidos ampliamente con los estudiantes.
- 3.4 Los contenidos tienen relación con otras materias del pensum.
- 3.5 Los contenidos del curso fueron desarrollados en forma graduada.
- 3.6 Los contenidos desarrollados fueron adecuados para el nivel del curso.
- 3.7 En mi opinión, la mayoría de estudiantes captó fácilmente los contenidos del curso.

### 4. Metodología

NORMA: Las técnicas, procedimientos y medios auxiliares utilizados por usted en el desarrollo del curso llenan las expectativas de sus estudiantes.

- 4.1 Considera usted que su voz es adecuada y audible dentro del aula.
- 4.2 Su expresión oral es correcta.
- 4.3 Sus exposiciones tienen una secuencia que facilita el aprendizaje de los contenidos del curso.
- 4.4 Tiene habilidad para explicar claramente la forma en que deben realizarse los trabajos.
- 4.5 Transmite de la mejor manera a los estudiantes, las leyes que rigen la materia que enseña.
- 4.6 Proporciona asesoría extra-aula cuando se le solicita.
- 4.7 Utiliza varias fuentes de consulta y no se ciñe a un sólo texto para el desarrollo de los contenidos del curso.
- 4.8 Utiliza ayudas visuales o audiovisuales.
- 4.9 Utiliza recursos didácticos variados.
- 4.10 Deja trabajos extra-aula para reforzar los conocimientos del curso.
- 4.11 Promueve la investigación como técnica de enseñanza-aprendizaje.
- 4.12 Organiza grupos de trabajo.

5. Evaluación

NORMA: Los procedimientos que usted emplea para controlar y verificar el grado en que los estudiantes alcanzaron los objetivos de aprendizaje, llenan las expectativas de sus estudiantes.

- 5.1 En la programación expone en forma explícita el sistema de evaluación.
- 5.2 Las pruebas que utiliza están elaboradas técnicamente.
- 5.3 Las pruebas abarcan los contenidos del programa.
- 5.4 Las pruebas que utiliza están bien redactadas.
- 5.5 Las pruebas académicas estimulan en el estudiante la reflexión.
- 5.6 Realiza evaluaciones periódicas.
- 5.7 Califica en forma objetiva.
- 5.8 Califica todos los trabajos y los toma en cuenta para la nota final.
- 5.9 Devuelve los trabajos a tiempo.
- 5.10 Al evaluar toma en cuenta más los aspectos formativos que los informativos.
- 5.11 La evaluación detecta en forma adecuada el cumplimiento de los objetivos planteados.
- 5.12 El peso valorativo que asigna a los trabajos y pruebas es adecuado.

AHORA PASA A UN ASPECTO DIFERENTE.  
LEA ATENTAMENTE EL MARCO DE REFERENCIA.

## II. ASPECTO PSICOSOCIAL

### MARCO DE REFERENCIA.

En esta sección, usted opinará acerca de su desempeño en el ASPECTO PSICOSOCIAL, el cual comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen las relaciones en el aula y fuera de ella, a fin de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se produzca con efectividad, en un "clima" o ambiente psicológico que llene las expectativas de sus estudiantes.

#### 1. Actitud hacia la docencia y los estudiantes

NORMA: La manera como usted reacciona y actúa frente a los estudiantes dentro y fuera del aula, llena las expectativas de sus estudiantes.

- 1.1 Transmite los conocimientos a los estudiantes, sin egoísmo.
- 1.2 Habla sin autoritarismos y admite discusiones en clase.
- 1.3 Cede la palabra a los estudiantes.
- 1.4 Es asequible y habla con naturalidad.
- 1.5 Trata a los estudiantes como personas maduras.
- 1.6 Atiende a los estudiantes fuera del aula.
- 1.7 Es imparcial en sus apreciaciones.
- 1.8 Imparte los conocimientos con seguridad.
- 1.9 Transmite actitudes positivas hacia la materia.
- 1.10 Se siente a gusto cuando enseña.
- 1.11 Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.

#### 2. Motivación

NORMA: La forma como usted incentiva y estimula al grupo, llena las expectativas de sus estudiantes.

- 2.1 Transmite entusiasmo por la profesión.
- 2.2 Estimula el estudio.
- 2.3 Incentiva a los estudiantes para que participen en clase.
- 2.4 Propicia la participación en actividades extra-aula.
- 2.5 Impulsa a los estudiantes para que logren sus objetivos.

- 2.6 Estimula a los estudiantes de rendimiento académico bajo.
- 2.7 Su entusiasmo mueve a los estudiantes al trabajo.
- 2.8 Mantiene la atención de los estudiantes sin presiones ni arbitrariedades.

### 3. Hábitos

NORMA: Usted actúa, en general, de acuerdo con ciertos patrones deseables de comportamiento que llenan las expectativas de sus estudiantes.

- 3.1 Inicia y termina la clase puntualmente.
- 3.2 Asiste con regularidad.
- 3.3 Su estilo es claro.
- 3.4 Su voz es agradable.
- 3.5 Su pronunciación es adecuada.
- 3.6 Se expresa con seguridad.
- 3.7 Evita las muecas y carraspeos.
- 3.8 Es dinámico y mantiene la atención del estudiante.
- 3.9 Gesticula en forma adecuada.
- 3.10 Se viste con propiedad.

### 4. Interacción.

NORMA: La comunicación que se establece entre usted y los estudiantes es satisfactoria y llena las expectativas de sus estudiantes.

- 4.1 Da explicaciones bien fundamentadas que instruyen a sus estudiantes.
- 4.2 Indica lo que los estudiantes deben hacer y señala cómo hacerlo.
- 4.3 Formula preguntas a sus estudiantes.
- 4.4 Los estudiantes responden las preguntas que usted les plantea.
- 4.5 Cuando el estudiante exterioriza sus ideas, las acepta y aprovecha para discutir las con toda la clase.
- 4.6 Evita herir los sentimientos de los estudiantes.
- 4.7 Favorece la espontaneidad y creatividad de sus estudiantes para el aporte de nuevas ideas.
- 4.8 Ejerce su autoridad y llama al orden, cuando se rompen las normas disciplinares.
- 4.9 Estimula y elogia a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.
- 4.10 Son muy raros los momentos de indecisión, confusión o desorden en el aula.

5. Responsabilidad

NORMA: Su actuación responde a normas pedagógicas adecuadas, las cuales se sienten obligados a seguir y llena las expectativas de sus estudiantes.

- 5.1 Avisa con anticipación cuando no puede asistir.
- 5.2 Evita suspender las clases con facilidad.
- 5.3 Cumple sus promesas a los estudiantes.
- 5.4 Mantiene la disciplina y evita que sus alumnos pierdan el tiempo.
- 5.5 Aprovecha el tiempo en clase; evita hablar de cosas personales y ajenas a la materia.
- 5.6 Se preocupa porque los estudiantes aprendan.
- 5.7 Desarrolla el programa en forma adecuada.

AHORA PASA A UN ASPECTO DIFERENTE.

LEA ATENTAMENTE EL MARCO DE REFERENCIA.

### III. ASPECTO PROFESIONAL

#### MARCO DE REFERENCIA.

En esta sección opinará sobre sí mismo, en el ASPECTO PROFESIONAL, el cual se refiere al grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte, de manera que llene las expectativas de sus estudiantes.

#### 1. Dominio de la materia

NORMA: La preparación académica y el dominio que usted demuestra tener sobre la materia que enseña, llena las expectativas de sus estudiantes.

- 1.1 Conoce la materia con amplitud.
- 1.2 Conoce las leyes científicas que rigen la materia que enseña.
- 1.3 Satisface las expectativas intelectuales del estudiante.
- 1.4 Sus explicaciones son satisfactorias. ✓
- 1.5 Flexibiliza las normas y estructura del curso.
- 1.6 Evita el uso de un manual, como única guía del curso.
- 1.7 Comunica convenientemente su experiencia personal en la materia. ✓
- 1.8 Responde satisfactoriamente a las preguntas de los estudiantes, desde el punto de vista científico. ✓

#### 2. Actualización

NORMA: El conocimiento que usted tiene sobre los avances que la materia de enseñanza ha tenido en los últimos años, llena las expectativas de sus estudiantes.

- 2.1 Demuestra tener experiencia en lo que expone.
- 2.2 Conoce los métodos y técnicas de investigación, dentro de los límites científicos de su rama de enseñanza.
- 2.3 Sus criterios al comentar obras, son de actualidad.
- 2.4 La bibliografía utilizada en el curso es amplia.
- 2.5 Conoce los enfoques recientes en lo que respecta a la materia.
- 2.6 Su desenvolvimiento en clase evidencia que ha participado en cursos, congresos o seminarios de perfeccionamiento en la materia.
- 2.7 Conoce y utiliza artículos de publicaciones recientes que abordan temas del curso.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y MEJORAMIENTO EDUCATIVO  
 - IIME -

HOJA PARA RESPUESTAS DE LA AUTOEVALUACION DEL PROFESOR Y DEL CURSO

JUAN JOSE CHAVEZ

Universidad: \_\_\_\_\_ Unid. Académica: \_\_\_\_\_  
 Carrera: \_\_\_\_\_ Nombre del profesor: \_\_\_\_\_  
 Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_ Semestre: \_\_\_\_\_

I ASPECTO DIDACTICO				II ASPECTO PSICO-SOCIAL							
<b>1. Planeamiento</b>				<b>2. Actitud</b>				<b>SI NO NA</b>			
1.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
1.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
1.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
1.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
				2.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
				2.9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
				2.10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
				2.11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
<b>2. Objetivos</b>				<b>2. Motivación</b>				<b>III ASPECTO PROFESIONAL</b>			
2.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1. Dominio de la materia</b>			
2.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>SI NO NA</b>			
2.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				2.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				2.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				2.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				2.9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				2.10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				2.11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
<b>3. Contenidos</b>				<b>3. Hábitos</b>				<b>2. Actualización</b>			
3.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>SI NO NA</b>			
3.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				3.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				3.9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
				3.10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
				3.11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
				3.12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
<b>4. Metodología</b>				<b>4. Interacción</b>							
4.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
4.12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<b>5. Evaluación</b>				<b>5. Responsabilidad</b>							
5.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5.5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5.6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5.7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5.8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5.9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5.10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5.11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5.12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

NO ESCRIBA EN ESTE CUADRO

I. DIDACTICO	P	N	NA	T
Subtotales				43
1. Planeamiento				7
2. Objetivos				5
3. Contenidos				7
4. Metodología				12
5. Evaluación				12
II. PSICO-SOCIAL	P	N	NA	T
Subtotales				46
1. Actitud				11
2. Motivación				8
3. Hábitos				10
4. Interacción				10
5. Responsabilidad				7
III. PROFESIONAL	P	N	NA	T
Subtotales				15
1. Dominio de la materia				8
2. Actualización				7

### 3. Aplicación

Para la aplicación de los cuestionarios se recomienda que tanto los profesores como los estudiantes sean informados con la debida anticipación de la actividad. No es conveniente que la evaluación se realice con mucha antelación a la finalización del semestre, ni en la semana de exámenes finales.

En el primer caso, muchos estudiantes no se han formado un juicio acerca del desempeño del profesor; en el segundo, siempre habrá en mayor o menor grado, una situación de tensión que afectará la actividad de evaluación. Por la experiencia que se tuvo en las aplicaciones piloto, parece adecuado aplicar los instrumentos unas dos semanas antes de la finalización del curso.

También, es recomendable que la primera vez se explique el enfoque de este modelo, con el fin de lograr un cambio de actitudes tanto en los profesores como en los estudiantes, en relación a la evaluación tradicional.

Con frecuencia se presenta el problema de falta de personal para la aplicación masiva. En este caso, los mismos profesores pueden colaborar, intercambiándose en forma alterna, para que cada

profesor pueda estar con sus estudiantes en el momento de aplicar los instrumentos.

El aplicador de la prueba deberá presentarse unos minutos antes para recordar al profesor la actividad y no interrumpir una clase iniciada. Una vez que haya captado la atención de los estudiantes, es conveniente indicar el propósito de la actividad y la autoridad de la institución que la respalda.

Antes de proceder a la lectura del instructivo, es conveniente recomendar a los estudiantes la mayor responsabilidad y seriedad a fin de lograr que los resultados sean lo más **confiables** posible.

Se procederá luego a la lectura de las instrucciones indicando que no hay tiempo límite. Por lo general los grupos varían en tiempo, de veinte a cuarenta y cinco minutos.

Las dudas que ocasionalmente se presentan, se refieren a la forma de respuesta dicotómica; a algunos alumnos les molesta que no haya una calificación intermedia. La norma que se debe dar es la siguiente: responda sí, en caso que la situación se dé la mayoría de las veces en forma positiva; en caso de que la situación sea negativa la mayoría de las veces, responda no.

Tanto el profesor como los estudiantes presentan a veces la objeción de que *las preguntas son subjetivas*. Realmente así es, ya que es un cuestionario de opinión, y la opinión es subjetiva. Puede ser que el profesor opine que tiene una voz adecuada y audible (subjetivamente), sin embargo, si los estudiantes opinan lo contrario es posible inferir que el profesor no es objetivo en cuanto a la imagen que tiene de sí mismo.

Al finalizar, el aplicador de la prueba deberá revisar que es té completo el número de formularios.

#### 4. Calificación

Para la calificación se procederá de la siguiente manera:

- a. En la esquina inferior derecha de la hoja para respuestas hay un recuadro en que se indica al estudiante que no escriba; éste será utilizado por el calificador para efectuar el primer conteo.

En la columna P se escribe el número de respuestas positivas en cada variable, por aspecto, en la columna N, el número de respuestas negativas. La columna SR se refiere a los indicadores que quedaron sin respuesta. En la última columna (T) se encuen

tra el total de indicadores que tiene cada variable, el cual debe ser igual a la sumatoria del P + N + SR.

Cada aspecto se totalizará por aspecto en la primera fila (subtotales).

En el cuadro 6.1 se ejemplifica el procedimiento con un caso supuesto.

CUADRO 6.1

## RESULTADOS DE LA EVALUACION POR HOJA

I.	DIDACTICO	P	N	SR	T
	Subtotales	<u>34</u>	<u>6</u>	<u>3</u>	<u>43</u>
1.	Planeamiento	5	2	0	1
2.	Objetivos	4	0	1	5
3.	Contenidos	6	1	0	7
4.	Metodología	7	3	2	12
5.	Evaluación	12	0	0	12
II.	PSICOSOCIAL	P	N	SR	T
	Subtotales	<u>40</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>46</u>
1.	Actitud	10	1	0	11
2.	Motivación	6	1	1	8
3.	Hábitos	8	2	0	10
4.	Interacción	10	0	0	10
5.	Responsabilidad	6	1	0	7
III.	PROFESIONAL	P	N	SR	T
	Subtotales	<u>13</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>15</u>
1.	Dominio de la Materia	6	1	1	8
2.	Actualización	7	0	0	7

En el ejemplo anterior, el total de positivas en el Aspecto Didáctico es 34, negativas 6 y sin respuesta 3, lo que da un total de 43 que es el máximo para ese aspecto.

b. Una vez que han sido contabilizados los datos por hoja, es necesario numerar las hojas de evaluación de cada profesor, y luego se tabula en la hoja de tabulación (cuadro 6.2) cuyo anverso se presenta en el cuadro 6.2 de la página 109.

En la fila 1 se vaciaron los datos del cuadro 6.1, en la misma forma se deberán pasar los resultados proporcionados por cada alumno. En el reverso de la hoja de tabulación (cuadro 6.3, página 110) continúan las casillas para datos hasta completar cincuenta alumnos.

Para la tabulación de resultados por variable, se procede de la siguiente forma:

En cada columna se cuentan las positivas y negativas y se totaliza en la parte inferior (ST). Con base en los datos obtenidos se llenan las cuatro últimas filas así:

STP = Subtotal positivas

STN = Subtotal negativas

T = (STN + STP)

Con estos datos se calcula el valor obtenido por el profesor en cada variable ( $X_{oi}$ ), cuya fórmula es:  $\frac{STP}{T}$

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y  
 MEJORAMIENTO EDUCATIVO -IIME-

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION

CUADRO 6.2  
 EVALUACION DEL PROFESOR Y DEL CURSO  
 HOJA DE TABULACION (Anverso)

Unidad Académica: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_  
 Nombre del Profesor: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_

	ASPECTO DIDACTICO					ASPECTO PSICOSOCIAL					ASPECTO PROFESIONAL	
	Planeamiento	Objetivos	Contenidos	Metodología	Evaluación	Actitud	Motivación	Hébitos	Interacción	Responsabi lidad	Domini o	Actualiza ción
1	+	-	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
ST												

CUADRO 6.3  
 HÓJA DE TABULACION (Reverse)

Planeamiento	ASPECTO DIDACTICO					ASPECTO PSICOSOCIAL					ASPECTO PROFESIONAL	
	Objetivos	Contenidos	Metodología	Evaluación	Actitud	Motivación	Hábitos	Interacción	Responsabilidad	Domnio	Actualización	
+	-	+	-	+	+	-	+	-	+	+	-	+
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												
37												
38												
39												
40												
41												
42												
43												
44												
45												
46												
47												
48												
49												
50												
ST												
STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=	STP=
STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=	STN=
T =	T =	T =	T =	T =	T =	T =	T =	T =	T =	T =	T =	T =
X <sub>01</sub> =	X <sub>02</sub> =	X <sub>03</sub> =	X <sub>04</sub> =	X <sub>05</sub> =	X <sub>01</sub> =	X <sub>02</sub> =	X <sub>03</sub> =	X <sub>04</sub> =	X <sub>05</sub> =	X <sub>01</sub> =	X <sub>01</sub> =	X <sub>02</sub> =

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

## F. ANALISIS

Para proceder al análisis de los resultados, se elaboran los perfiles y luego se calculan los coeficientes de distancia y similitud, tanto para la evaluación como para la autoevaluación, siguiendo los pasos que se indican a continuación.

### 1. Elaboración de Perfiles

Con base en los datos obtenidos en la Hoja de Tabulación (Cuadro 6.3, pág. 108) se elaboran los perfiles didáctico, psicosocial y profesional, de acuerdo con el número de variables que tiene cada uno en el instrumento respectivo. El valor normativo para cada variable ( $X_{ni}$ ) es el máximo valor posible (1.0); y el valor obtenido por el profesor ( $X_{oi}$ ) es el que se registra en el cuadro mencionado, en cada variable.

### 2. Cálculo de los coeficientes

Una vez elaborados los perfiles, se calculan los coeficientes siguientes:

#### a. Congruencia

La congruencia, como indica Serafini en IIME/USAC (1984:28)

es "la coincidencia entre una situación observada y una situación deseable en algún aspecto relevante" en este caso son los tres aspectos mencionados arriba; el objetivo es reunir en forma estructurada los distintos valores que se observan en las variables que integran cada uno de los aspectos.

En vista de que se da la misma ponderación a todas las variables, se aplica el coeficiente de distancia simple (C) según la fórmula IIME/USAC (1984:29)

$$C = 1 - \frac{Don}{Dmax}$$

$$Don = \left[ \sum (X_{oi} - X_{ni})^2 \right]^{1/2} \quad \text{(Distancia entre el objeto evaluado y la norma o criterio)}$$

Donde:

$X_{oi}$  = Valor atribuido al objeto en la variable (i)

$X_{ni}$  = Valor normativo para la variable (i)

$$Dmax = \left[ \sum (X_{mini} - X_{ni})^2 \right]^{1/2} \quad \text{(Distancia máxima permitida por la escala)}$$

donde:

$X_{\text{mini}}$  = Valor mínimo de la escala para la variable (i). En el caso de que la escala sea constante para todas las variables, se puede definir

$$T = X_{\text{mini}} - X_{\text{ni}}. \text{ Así:}$$

$$D_{\text{max}} = T (K)^{1/2} \text{ (donde } K = \text{número de variables).}$$

Para su aplicación en este modelo, la fórmula de C se simplifica, ya que  $T=1$ , por ser esta una constante para todas las variables; y  $X_{\text{ni}} = 1$  que es el máximo valor posible en la escala. Por lo tanto, se puede calcular  $D_{\text{max}}$  como  $K^{1/2}$  y Don como:

$$\left[ \sum (X_{oi}-1)^2 \right]^{1/2}$$

quedando la fórmula de congruencia para el Modelo así:

$$C = 1 - \frac{\left( \sum (X_{oi}-1)^2 \right)^{1/2}}{K^{1/2}}$$

#### b. Similaridad estructural (S)

Otro de los análisis propuestos por Serafini para los perfiles es el de similaridad estructural, que se adopta para el Modelo, aunque no está incluido en el Modelo del PREDE.

El coeficiente de distancia, como se indicó, reúne en forma estructurada las variables; este coeficiente no informa acerca de

la similitud o disimilitud de las estructuras, ya que dos perfiles con estructuras diferentes pudieran obtener la misma distancia, o viceversa: dos perfiles con diferente distancia pudieran ser idénticos en su estructura.

La similitud estructural se aplica en el Modelo para comparar el perfil de la autoevaluación con el de la evaluación. Del análisis de este coeficiente se pueden derivar algunas consideraciones importantes, con el fin de determinar la coincidencia entre los perfiles generados, independientemente de su congruencia con la norma. Se considera aquí como una fuente de validación entre las dos fuentes de información.

El cálculo se basa en una correlación entre los rangos que ocupan las variables en cada perfil, a la manera de una correlación por rangos de Spearman; para ello se tiene en cuenta las diferencias entre rangos en su valor absoluto, así como la máxima diferencia posible, según fórmula:

$$s = \frac{\sum /d/}{D_{\max}}$$

donde:  $\sum /d/$  = Sumatoria de los valores absolutos de las diferencias entre rangos por variable.

donde  $D_{max} = N^2/2 + 0.5$  cuando N es impar

o:  $N^2/2$  cuando N es par. (N = número de variables)

### c. Perfil general de desempeño

Con los coeficientes obtenidos en cada uno de los tres aspectos se puede elaborar el Perfil General, para establecer el desempeño del profesor en forma global, tanto desde el punto de vista de la Evaluación como de la Autoevaluación. Los coeficientes de congruencia y similaridad se calculan en la forma indicada.

Esto permite el análisis de los resultados en forma global, pero al mismo tiempo se pueden analizar por variables e indicadores, a fin de tener elementos de juicio para una toma de decisiones que es uno de los aspectos importantes del Modelo.

### 3. Instrumento para el informe de resultados

Este instrumento tiene como objetivo comunicar los resultados tanto al administrador como al profesor. En él se registran los datos del profesor y del curso evaluado, así como la fecha de evaluación. Como guía para la toma de decisiones se incluye la interpretación de los coeficientes, según el resultado obtenido en

el análisis. Para una visualización completa se presentan las gráficas de los perfiles con sus correspondientes coeficientes, cada una de los cuales va acompañado de la explicación de los aspectos y sus correspondientes variables.

Con la comunicación de los resultados se cierra el proceso de la evaluación, queda a criterio de las autoridades administrativas la aplicación de las medidas necesarias de acuerdo a las normas legales que rigen la Institución.

Como se indicó anteriormente, es recomendable que se presenten con el interesado los perfiles obtenidos y repetir periódicamente el proceso con el fin de tener un criterio más confiable para la toma de decisiones. Otro uso que se le puede dar a la información es la elaboración de perfiles generales por materia, sub-área, área, departamento, facultad o universidad, con el fin de obtener información general de la institución, lo que permite tomar decisiones en cuanto a la implementación de cursos de actualización y perfeccionamiento del personal.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
Y MEJORAMIENTO EDUCATIVO  
-IIME-

RESULTADOS DE LA EVALUACION Y AUTOEVALUACION

DEL PROFESOR

JUAN JOSE CHAVEZ Z.

NOMBRE DEL PROFESOR:

UNIDAD ACADEMICA:

CARRERA:

FECHA DE EVALUACION

MATERIA:

**DESEMPEÑO PEDAGOGICO DEL PROFESOR****EN EL CURSO**

---

**ASPECTOS EVALUADOS****- DIDACTICO**

Este aspecto se refiere al conjunto de técnicas, procedimientos y recursos específicos empleados en una secuencia integrada para orientar el aprendizaje de los alumnos.

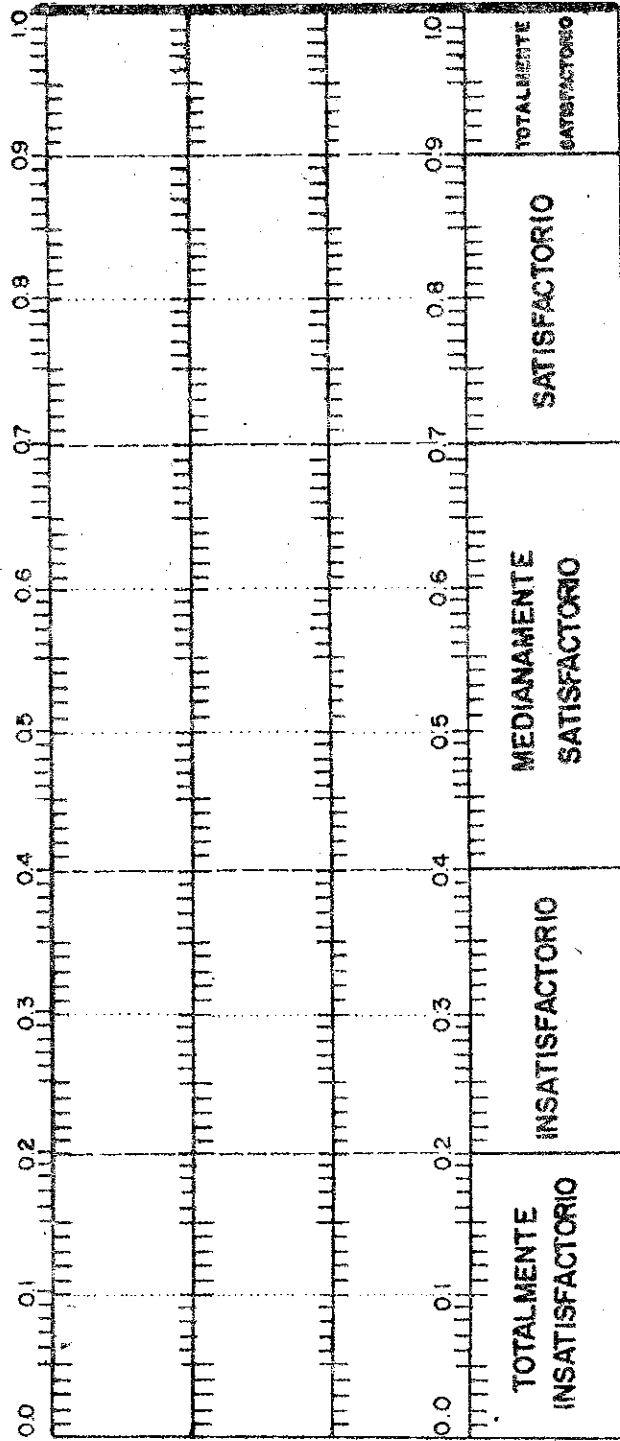
**- PSICOSOCIAL**

Este aspecto comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen las relaciones en el aula y fuera de ella a fin de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se produzca con efectividad en un "clima" o ambiente psicológico.

**- PROFESIONAL**

Este aspecto se refiere al grado en que ha cultivado su propia disciplina y al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte.

PERFILES DEL DESEMPEÑO PEDAGOGICO DE LA EVALUACION DE LOS  
ALUMNOS Y LA AUTOEVALUACION DEL PROFESOR



DIDACTICO

PSICOSOCIAL

PROFESIONAL

AUTOEVALUACION

Congruencia con la norma

EVALUACION

Congruencia con la norma

COMPARACION ENTRE PERFILES AUTOEVALUACION-EVALUACION

Congruencia entre Perfiles

Similaridad estructural entre perfiles

Referencias: \_\_\_\_\_ Perfil de Evaluación de los alumnos      Perfil General de la Distancia (Autoevaluación) \_\_\_\_\_

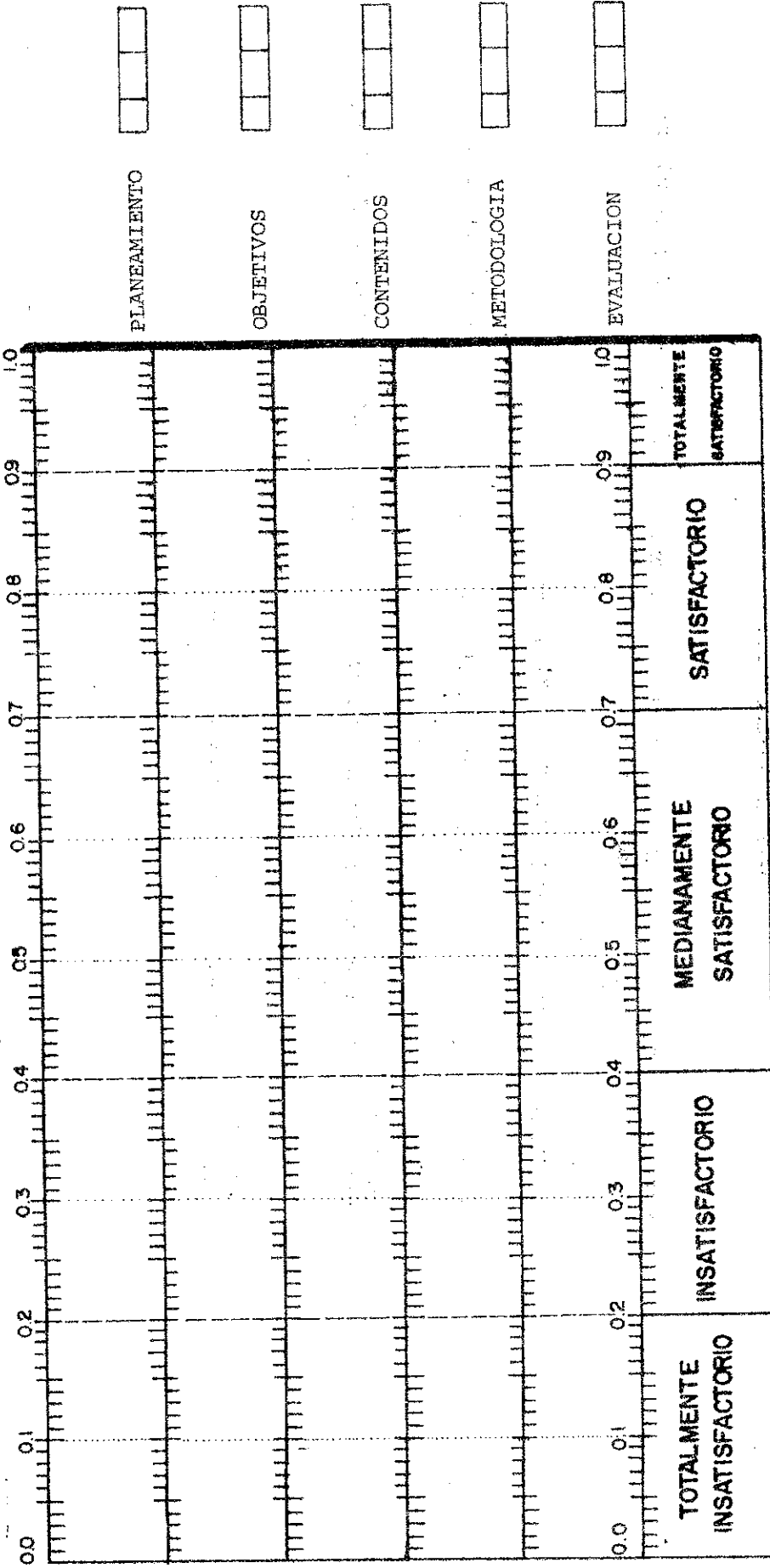
\_\_\_\_\_ Perfil de Autoevaluación      Perfil General de la Distancia (Evaluación).....

\_\_\_\_\_ Perfil Normativo

VARIABLES DEL  
ASPECTO DIDACTICO

- PLANEAMIENTO:** Previsión y programación de los recursos y actividades del curso.
- OBJETIVOS:** Resultados finales previstos para que los estudiantes alcancen en el curso.
- CONTENIDOS:** Temas de estudio seleccionados y desarrollados por el profesor.
- METODOLOGIA:** Diversidad de técnicas, procedimientos y medios auxiliares utilizados para el desarrollo del curso.
- EVALUACION:** Procedimientos empleados para controlar y verificar el alcance de los objetivos del aprendizaje.

PERFIL DE LA EVALUACION DE LOS ALUMNOS Y AUTOEVALUACION DEL PROFESOR EN EL ASPECTO DIDACTICO



PLANEAMIENTO

OBJETIVOS

CONTENIDOS

METODOLOGIA

EVALUACION

AUTOEVALUACION

Congruencia con la norma

EVALUACION

Congruencia con la norma

COMPARACION ENTRE PERFILES AUTOEVALUACION-EVALUACION

Congruencia entre perfiles

Similaridad estructural entre perfiles

Referencias  Perfil de la Evaluación

Perfil General de la Distancia (Autoevaluación)

Perfil de la Autoevaluación

Perfil General de la Distancia (Evaluación)

Perfil Normativo

VARIABLES DEL  
ASPECTO PSICOSOCIAL

**ACTITUD:** Es la manera como el profesor reacciona y actúa frente a los estudiantes dentro y fuera del aula.

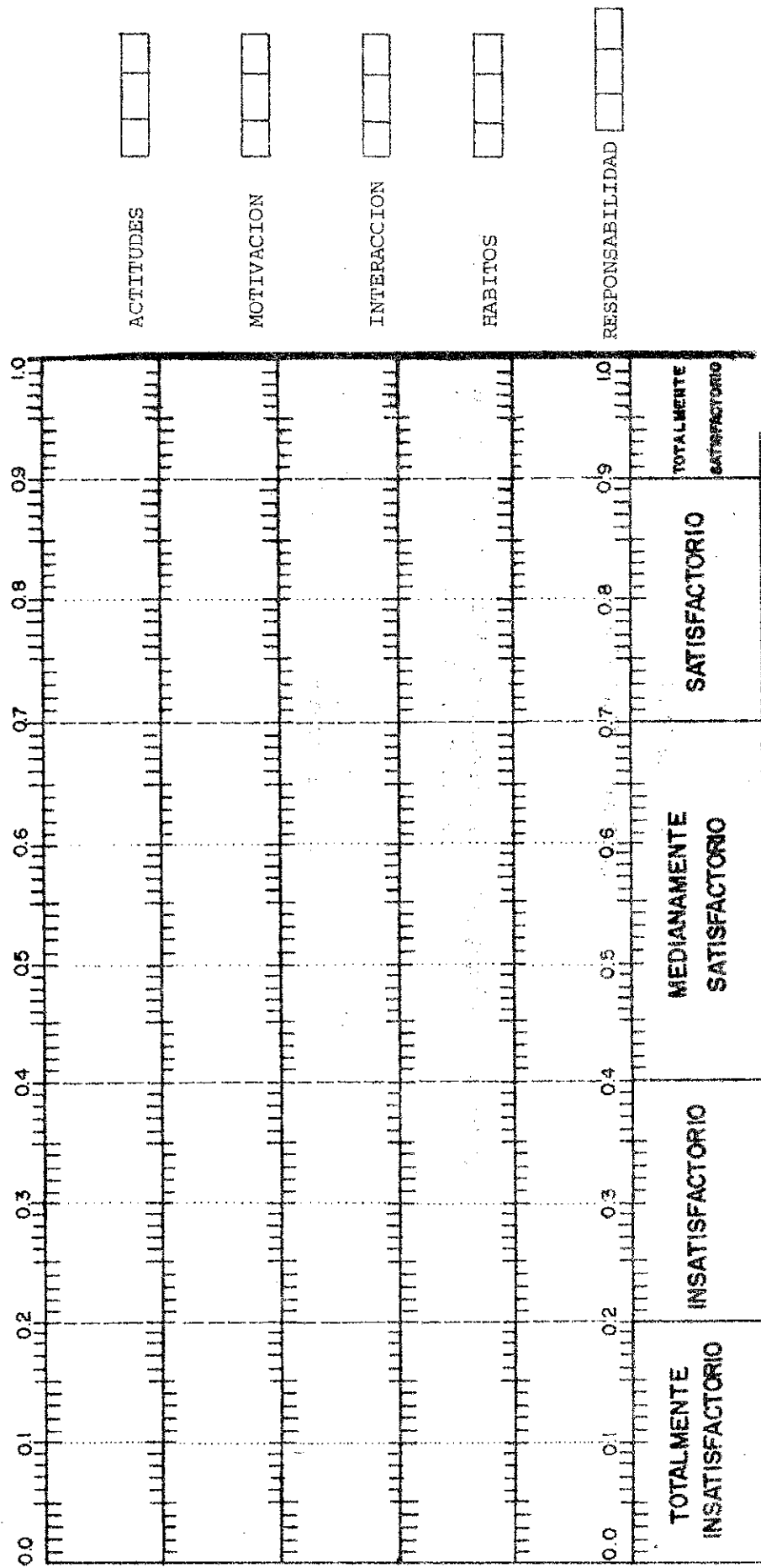
**MOTIVACION:** Incentivación y motivación al grupo.

**HABITOS:** Actuación de acuerdo con ciertos patrones deseables de comportamiento.

**INTERAC-  
CION:** Comunicación satisfactoria que se establece entre el profesor y los estudiantes.

**RESPONSA  
BILIDAD:** Responder a normas pedagógicas adecuadas.

PERFIL DE LA EVALUACION DE LOS ALUMNOS Y LA AUTOEVALUACION DEL PROFESOR EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL



AUTOEVALUACION

Congruencia con la norma

EVALUACION

Congruencia con la norma

COMPARACION ENTRE PERFILES AUTOEVALUACION-EVALUACION

Congruencia entre perfiles

Similaridad estructural entre perfiles

Referencias: \_\_\_\_\_ Perfil de la Evaluación      Perfil General de la Distancia (Autoevaluación) -----

\_\_\_\_\_ Perfil de Autoevaluación      Perfil General de la Distancia (Evaluación) .....

\_\_\_\_\_ Perfil Normativo

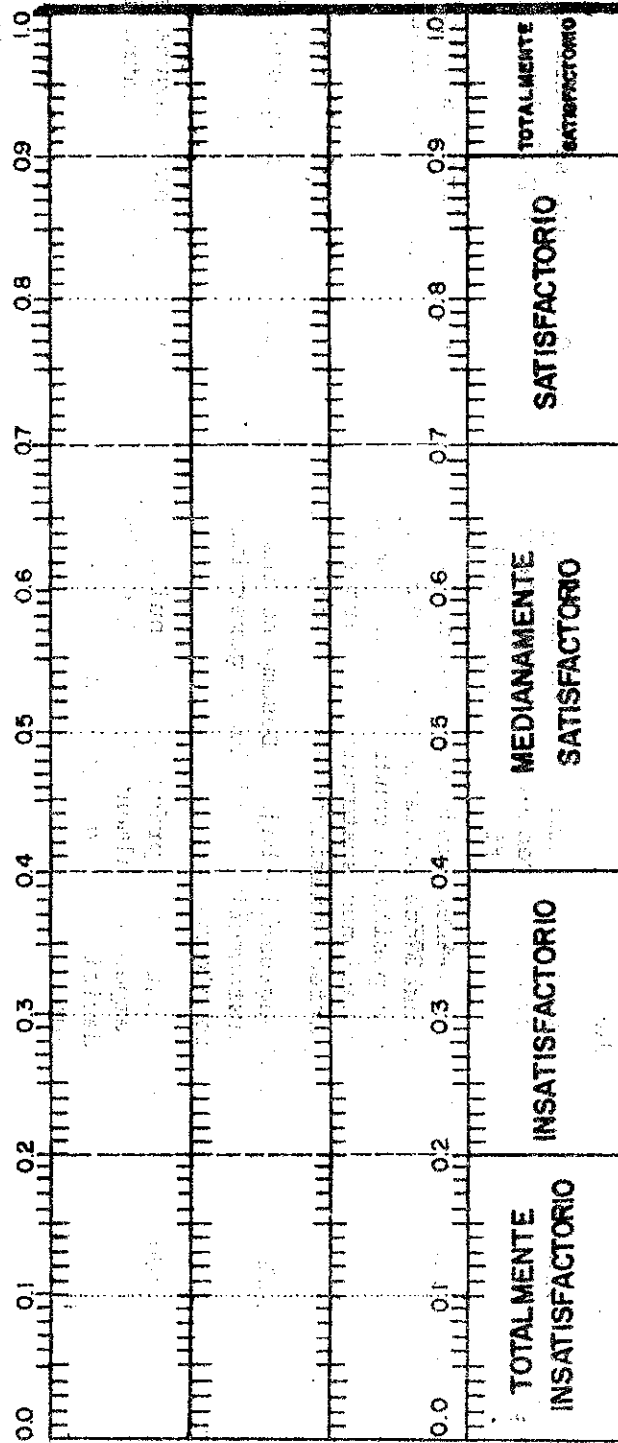
VARIABLES DEL

ASPECTO PROFESIONAL

DOMINIO DE LA MATERIA: Preparación académica y dominio que el profesor demuestra tener sobre la materia que enseña.

ACTUALIZACION: Conocimiento acerca de los avances que la materia ha tenido en los últimos años.

PERFIL GENERAL DE LA EVALUACION DE LOS ALUMNOS Y LA  
 AUTOEVALUACION DEL PROFESOR EN EL ASPECTO PROFESIONAL



AUTOEVALUACION

Congruencia con la norma

EVALUACION

Congruencia con la norma

COMPARACION ENTRE PERFILES AUTOEVALUACION-EVALUACION

Congruencia entre perfiles   Similaridad estructural entre perfiles

Referencias:

Perfil de la Evaluación

Perfil General de la Distancia (Autoevaluación)

Perfil de la Autoevaluación

Perfil General de la Distancia (Evaluación)

Perfil Normativo

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS  
NUMERICOS PARA LA TOMA DE DECISIONES

INTERPRETACION DE LOS COEFICIENTES DE CONGRUENCIA*		INTERPRETACION DE LOS INDICES DE SIMILARIDAD ENTRE LOS PERFILES**	
DE	A	DE	A
0.90	1.00	0.90	1.00
Congruencia prácticamente perfecta. Desempeño totalmente satisfactorio. Decisiones positivas incondicionales.		Perfecta similitud estructural entre tres perfiles.	
0.70	0.89	0.70	0.89
Alta congruencia. Desempeño satisfactorio. Decisiones positivas sujetas a modificaciones de detalle.		Alta similitud estructural entre los perfiles.	
0.40	0.69	0.40	0.69
Congruencia moderada. Desempeño medianamente satisfactorio. Decisiones positivas condicionadas a modificaciones sustanciales (cursos de perfeccionamiento, nivelación, etc.)		Moderada similitud estructural entre tres perfiles.	
0.20	0.39	0.20	0.39
Congruencia baja. Desempeño insatisfactorio, decisiones generalmente negativas.		Baja similitud estructural entre perfiles.	
0.00	0.19	0.00	0.19
Congruencia prácticamente nula. Desempeño totalmente insatisfactorio, decisiones negativas incondicionales.		No hay ninguna similitud estructural entre los perfiles.	

\* A mayor índice, más cerca se encuentra del perfil normativo

\*\* A mayor índice, la similitud estructural entre la evaluación y autoevaluación es mayor. La visión de sí mismo coincide más con la de sus alumnos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Camerano, C. El Sistema de Evaluación para el PREDE.  
1979 Separata a mimeógrafo de la Tesis de Maestría.  
Universidad de Brasilia. Brasil.
2. CEMIE/OEA Las Escalas Facetizadas. Una Técnica de Exploración de Actitudes en Educación. San José,  
1976 Costa Rica. Editorial Texto.
3. Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración. Bogotá, McGraw-Hill Latinoamericana.  
1981 na.
4. Farina, R. Metodología. Barcelona, Escuela Gráfica Salesiana.  
1979
5. Guatemala. Leyes, Estatutos, Reglamentos, etc. Disposiciones Legales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Editorial Universitaria.  
1975
6. Herrera R. y otros. Evaluación en la Institución Escolar.  
1982 Chile. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Depto. de Evaluación.
7. Himmel, E. La Evaluación en la Educación Superior. en: Problemas y desarrollo de la docencia universitaria latinoamericana. Chile, Universidad Católica de Chile.  
1981
8. House, E. Evaluación whit Validity. 2a. Ed. California, U.S.A., Sage Publications.  
1981
9. IIME-USAC Investigación y Educación. Revista del Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo.  
1984 Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Año 1, No. 1, 82 pp.
10. MINEDUC/OEA Análisis de Interacción M/A en el Aula. Guatemala  
1976 la, OPIE, Sección de Investigación Educativa.

11. Nérici, G. I. Metodología do Ensino Superior. Río de Janeiro, Fondo de Cultura.
12. Parlett, M. Conceptos Básicos de Evaluación. Separata a mimeógrafo del Seminario Taller de Evaluación Educativa. Dirección Nacional de Planeamiento, Depto. de Investigación, Quito, Ecuador.
13. Scriven, M. La Metodología en Evaluación. Separata a mimeógrafo del Cuarto Seminario Interamericano de Investigación Educativa. Costa Rica, PREDE.
14. Seminario sobre Conceptos Modernos en la Evaluación de Proyectos. Universidad de San Carlos de Guatemala-IIME/Universidad del Valle/Organización de Estados Americanos. Guatemala, (Doc. Mimeografiado).
15. Stake, R. Nine Approaches to Educational Evaluation. Illinois University, U.S.A.
16. Stake, R. La imagen de la Evaluación Educacional. Separata a mimeógrafo del Cuarto Seminario Interamericano de Investigación Educativa, Costa Rica, PREDE y otros.
17. Stufflebeam y otros. Tipos de Evaluación y Modelo de Evaluación. Documento a mimeógrafo para el Cuarto Seminario Interamericano de Investigación Educativa sobre Evaluación de Sistemas Educativos. Costa Rica, CEMIE.
18. UNESCO. Enfoque Sistémico del PROCESO Educativo. Madrid, ANAYA/UNESCO.
19. Vial, J.D. ¿Qué significa ser profesor universitario? En: Encuentro Latinoamericano sobre Problemas y Desarrollo de la Docencia Universitaria Latinoamericana. Chile, Universidad Católica.

IIME-(004-85)

MR. 200 Ejemplares.

FE DE ERRATAS

Pag.	Línea:	dice:	debe decir:
17	8	basado	basada
33	6	(holismo)	(Holismo)
48	12	(1112;112)	(Op.Cit.: 112)
108	8	En la fila 1 se vaciaron los datos del cuadro 6.1	En la fila 1 del cuadro 6.2, se vacían los datos del primer alumno, que aparecen en el cuadro 6.1
113	12	$C=1 - \frac{(X_{O_1}-1)^2 \frac{1}{2}}{K \frac{1}{2}}$	$C=1 - \frac{[\sum (X_{O_1}-1)^2]^{\frac{1}{2}}}{K \frac{1}{2}}$
127	22	<u>Evaluación whit validity</u>	<u>Evaluating with Validity</u>
128	21	Stufflebean	Stufflebeam