



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Programa Universitario de Investigación en Educación

nombre del programa universitario de investigación de la Digi

Visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en EFPEM

nombre del proyecto de investigación

4.8.63.5.98

número de partida presupuestaria

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM)

unidad académica o centro no adscrito a unidad académica que avaló el proyecto

Walda Paola María Flores Luin

nombre del coordinador del proyecto y equipo de investigación contratado por la Digi

Guatemala, 31 de marzo de 2025

lugar y fecha de presentación del informe final dd/mm/año



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Contraportada

Autoridades de la Dirección General de Investigación

Dra. Alice Burgos Paniagua

Directora General de Investigación

Dr. Walter Paniagua

Coordinador(a) del Programa Universitario de Investigación

Autores

Walda Paola María Flores Luin. 20090742

Cristopher Adolfo Duarte Sánchez. 20181176

Shirley Marlenne Hernández Lool. 20141412

Dennis Josué Esquivel Amado. 20240920

El contenido de este informe de investigación es responsabilidad exclusiva de sus autores.

Esta investigación fue cofinanciada con recursos del Fondo de Investigación de la Digi de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través de la partida presupuestaria número: 4.8.63.5.98 en el Programa Universitario de Investigación en Educación.

Los autores son responsables del contenido, de las condiciones éticas y legales de la investigación desarrollada.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Índice general

Índice general	9
Resumen	7
Palabras clave	7
Abstract.....	8
Keywords.....	8
1. Introducción.....	9
2. Contexto de la investigación	12
3. Revisión de literatura.....	15
3.1 Evaluación	22
3.2 Desempeño Profesional	24
3.3 Evaluación del Desempeño	25
3.4 Evaluación del Desempeño Docente	26
3.5 Dimensiones del Desempeño Docente:	27
3.6 Evaluación del Desempeño a nivel superior.....	29
4. Planteamiento del problema	34
5. Objetivos.....	37
6. Hipótesis (si aplica)	37
7. Método.....	38
7.1. Tipo de investigación	38
7.2. Enfoque y alcance de la investigación	38
7.3. Diseño de la investigación.....	38
7.4. Población, muestra y muestreo	38
7.5. Técnicas	42
7.6. Resumen de las variables o unidades de análisis.....	44
7.7. Procesamiento y análisis de la información	45
8. Aspectos éticos y legales	46



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

9.	Resultados y discusión	46
10.	Propiedad intelectual	110
11.	Beneficiarios directos e indirectos.....	111
12.	Estrategia de divulgación y difusión de los resultados.....	112
13.	Contribución a las Prioridades Nacionales de Desarrollo (PND).....	113
14.	Contribución al desarrollo de iniciativas de ley	113
15.	Vinculación.....	114
16.	Conclusiones.....	114
17.	Recomendaciones	119
	Referencias	121
	Anexos	127
	Apéndice.....	141



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1 Teorías del modelo de heteroevaluación y autoevaluación docente.....	17
Figura 2 Niveles de organización en la evaluación del desempeño	25
Figura 3 sexo de los estudiantes	40
Figura 4 Especialidad que cursan los estudiantes participantes en el estudio	40
Figura 5 Plan de estudios que cursan los estudiantes participantes en el estudio	41
Figura 6 Objetivos de la evaluación docente según ñps estudiantes	57
Figura 7 Interés de los estudiantes en participar en la evaluación de sus profesores.....	60
Figura 8 Participación en el proceso de evaluación docente de tus profesores.....	61
Figura 9 Aciertos de la evaluación docente según los profesores	64
Figura 10 Desaciertos que presenta la evaluación docente según los estudiantes	67
Figura 11 Desaciertos que presenta la evaluación docente según los mismos docentes.....	69
Figura 12 La evaluación docente beneficia a los estudiantes.....	72
Figura 13 La evaluación docente en la EFPEM mejora el proceso de enseñanza- aprendizaje.....	72
Figura 14 Beneficios que representa la evaluación docente para los estudiantes	75
Figura 15 Beneficios de la evaluación docente para profesores titulares.....	78
Figura 16 Beneficios de la evaluación docente para profesores titulares.....	78
Figura 17 La evaluación docente mejora el desempeño de los profesores.....	80
Figura 18 Experiencia de situaciones con profesores que les hicieron considerar dejar sus estudios	84
Figura 19 Situaciones que motivan la intención de abandonar los estudios	85
Figura 20 Situaciones que motivan la intención de abandonar los estudios	87
Figura 21 Sugerencias para la mejora de la evaluación de docentes según los estudiantes	92



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Tabla 1 Años de experiencia laboral en la EFPEM.....	42
Tabla 2 Objetivos, variable, instrumentos y unidad de medida o cualificación utilizada en la investigación.	44
Tabla 3 Conocimiento de los estudiantes sobre la evaluación docente	65
Tabla 4 Aspectos que motivan a la deserción y su abordaje en la evaluación docente	89
Tabla 5 Beneficiarios directos e indirectos de la investigación.....	111
Tabla 6 Actividades realizadas	112



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Resumen¹

La calidad de la educación superior depende en gran medida de la calidad de la enseñanza, lo que hace insoslayable la evaluación docente. Sin embargo, en la comunidad universitaria persisten dudas sobre su propósito y efectividad. Este estudio explica la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en EFPEM. Como punto de partida se considera la evaluación del personal académico como un proceso instituido por la universidad de San Carlos de Guatemala, “con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica” (Consejo Superior Universitario, 2001, p. 121). La investigación responde a un enfoque mixto, diseño secuencial y un alcance descriptivo y explicativo. Se trabajó con una muestra intencionada de docentes y estudiantes. Se logró una triangulación de técnicas con la aplicación de encuestas, entrevistas y grupos focales. El análisis de la información se realizó mediante estadística descriptiva y análisis de contenido. Los resultados indican que la evaluación docente, tal como se implementa actualmente, no logra medir del todo ni valorar el desempeño de las funciones del personal académico, tampoco representa una mejora de la enseñanza. El instrumento utilizado es extenso y desactualizado, los resultados demoran en ser entregados a los docentes, no especifican las áreas de mejora y el seguimiento al proceso evaluativo es débil. La evaluación presenta claros beneficios para los docentes titulares para efectos de promoción laboral, no así para los docentes interinos ni para los estudiantes.

Palabras clave

1.evaluación	2. desempeño	3. docencia	4. calidad de la educación	5.enseñanza superior
--------------	--------------	-------------	----------------------------	----------------------

¹ Nota: En este texto, el uso del masculino genérico se emplea únicamente con fines gramaticales y no debe interpretarse como una exclusión de las mujeres ni de personas de otros géneros. Se busca la inclusión de todas las personas sin distinción de género



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Abstract

The quality of higher education largely depends on the quality of teaching, which makes faculty evaluation unavoidable. However, doubts persist within the university community regarding its purpose and effectiveness. This study explores the perspectives of faculty and students on the effectiveness of teacher evaluation at EFPEM. As a starting point, the evaluation of academic staff is considered a process instituted by the University of San Carlos of Guatemala, "aimed at measuring and assessing the performance of academic duties and promoting the development and enhancement of academic functions" (Consejo Superior Universitario, 2001, p. 121). The research follows a mixed-methods approach, with a sequential design and a descriptive and explanatory scope. An intentional sample of teachers and students was used. Data collection involved triangulation of techniques, including surveys, interviews, and focus groups. The information was analyzed through descriptive statistics and content analysis. The results indicate that, as currently implemented, the faculty evaluation process neither adequately measures nor assesses the performance of academic duties, nor does it contribute to improving teaching. The instrument used is lengthy and outdated, the results are delivered to faculty with delays, and they do not specify areas for improvement. Additionally, the follow-up process is weak. Evaluation clearly benefits tenured faculty in terms of career advancement, but not interim lecturers or students.

Keywords

1. evaluation	2. performance	3. teaching	4.quality of education	5.higher education
---------------	----------------	-------------	---------------------------	-----------------------



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

1. Introducción

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) plantean en su objetivo 4, la educación de calidad y en su meta 4.3 se hace referencia en específico al acceso en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, a una formación universitaria de calidad. La calidad de la formación requiere de procesos de evaluación que den cuenta del funcionamiento del sistema que se lleva a cabo para lograrla. Sin duda alguna el papel del docente universitario es fundamental en el engranaje de elementos que hacen posible el hecho educativo. De acuerdo con lo expuesto se considera necesaria la evaluación del desempeño o evaluación docente, la cual se ha realizado desde años atrás en la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC).

En una primera revisión documental de carácter exploratorio, no se encontró claramente la información de cuándo inició la experiencia evaluativa en USAC, sus fundamentos académicos, finalidades, metaevaluaciones, actualizaciones, etc. más allá de lo que establece la Universidad de San Carlos de Guatemala (2001) en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (ver anexo), pero sí se encuentra alguna información del proceso evaluativo que migró a la modalidad virtual en el 2020. Previamente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM) la evaluación se llevaba a cabo de manera presencial con el uso de boletas de papel que eran resueltas por los estudiantes. De igual manera, los docentes se autoevaluaban y eran evaluados por la autoridad inmediata. Los aspectos valorados eran el técnico docente, psicosocial y profesional.

Es posible que con el paso del tiempo la evaluación docente haya quedado integrada en la dinámica administrativa (más que académica) de la EFPEM, pero no haya habido oportunidad de revisar el qué, por qué, para qué de la evaluación y tanto en docentes y sobre todo en estudiantes, queda la duda de la efectividad del proceso. En ese sentido este



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

estudio plantea como objetivo explicar la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM, con énfasis en la evaluación docente realizada por los estudiantes. Abordar este tema incluye necesariamente profundizar en el cómo se lleva a cabo el proceso, desde sus fundamentos, objetivos, instrumentos, hasta la utilidad y beneficios de los resultados y su seguimiento, abordando otros temas relevantes. La importancia de la investigación radica en la generación de conocimiento para tomar decisiones y asumir compromisos tendientes a la mejora del proceso de evaluación docente y con ello, fortalecer la institución y el cumplimiento de su misión como formadora de formadores y a la vez fortalecer la credibilidad de los estudiantes en los procesos que realiza la EFPEM y contribuir de mejor manera a su formación profesional.

El interés por el tema llevó a conocer estudios previos, entre ellos algunos que buscan identificar aquellos aspectos que son valorados en la docencia. En el caso de Rocha (2013) se propuso un modelo de evaluación docente con base a cuatro dimensiones: relaciones profesor-alumno, personalidad del profesor, evaluación y método de enseñanza. Posteriormente Seivane y Brenlla (2021) realizaron un estudio para identificar cuáles competencias son las que más valoran los alumnos universitarios en las evaluaciones de la calidad docente. Los resultados confirman lo que han concluido otras investigaciones y es que los estudiantes establecen una relación entre la calidad de sus docentes con tres aspectos relevantes: la motivación e interés por el aprendizaje en todo el proceso, las explicaciones ordenadas y claras de los contenidos y finalmente las actitudes en la interrelación como la comprensión, empatía y atenta escucha.

Por otro lado, hay algunas variantes como en el estudio de Ruiz (2021) donde se encontró que las mujeres son mejor evaluadas que los docentes hombres y que el número de estudiantes incide en esta apreciación. Entre menos estudiantes, mejor la evaluación. Otro de los hallazgos es que los docentes de avanzada edad o grupos numeroso



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

propiciaban una actitud poco positiva hacia la materia.

En un modelo de evaluación estudiado por Quiriz-Badillo y Tobón-Tobón (2019) se aprecia que el énfasis de la evaluación está en aspectos de carácter burocrático y no precisamente en la mejora del quehacer docente de los maestros. Para superar situaciones como esta se realizan estudios que plantean propuestas para la mejora de la experiencia evaluativa. Como el caso de Iglesias, et al. (2021) quienes plantean revalorizar el trabajo de los catedráticos de acuerdo con el contexto y la mejora continua. Su diseño promueve el análisis y la reflexión, detecta fortalezas y áreas de oportunidad e invita a la propuesta de planes de mejora. Sugieren evaluar siete dimensiones: ‘planeación, estrategias de enseñanza y aprendizaje, ambiente de aprendizaje, evaluación, competencias profesionales, ética y valores y compromiso social’ (Quiriz-Badillo & Tobón-Tobón, 2019, p. 20).

Este estudio se realizó con el objetivo general de explicar la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM. Y los específicos de a) describir cómo se realiza la evaluación docente en la EFPEM b) determinar los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM según la visión de docentes y estudiantes c) analizar los beneficios de la evaluación docente para estudiantes, docentes y la institución de EFPEM d) Identificar cómo son considerados en la evaluación docente aquellos aspectos relativos a la docencia que han despertado en los estudiantes la intención de desertación y c) sugerir mejoras para la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

2. Contexto de la investigación

El estudio se realizó de febrero a octubre del 2024 en el campus central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo su sede central la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM).

La Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM) fue creada en respuesta a la necesidad urgente de formar profesores para el sistema educativo guatemalteco en las áreas de Matemática, Física, Química, Biología, Contabilidad, Idioma Español y Computación. Su origen se remonta a un convenio tripartito entre la UNESCO, el Ministerio de Educación y la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC). Durante más de 28 años, la EFPEM estuvo adscrita a la Facultad de Humanidades, lo que desde su inicio se consideró una posible limitación para su desarrollo.

En 1998, la EFPEM logró su independencia administrativa mediante el acuerdo registrado en el Punto Sexto del Acta No. 18-98 del Consejo Superior Universitario (CSU), emitido el 22 de julio de ese año. Esta separación implicó la necesidad de reestructurar su marco organizativo, jurídico y administrativo, ya que sus estatutos quedaron obsoletos. Tras este proceso, la escuela enfrentó un vacío normativo que fue subsanado posteriormente con la aprobación del Reglamento General de la EFPEM, cuyo propósito es establecer las bases legales y administrativas que rigen su funcionamiento (Consejo Superior Universitario, 2001).

Para llevar a cabo el estudio se visitó a la Dirección General de Docencia (DIGED) y al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA) y al interno de la EFPEM se entrevistó a la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL).



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

La Dirección General de Docencia (DIGED) es una instancia académico-administrativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), establecida el 7 de julio de 1999 según el Acta No. 21-99 del Consejo Superior Universitario. Su función principal es promover el desarrollo académico mediante la asesoría, coordinación y apoyo teórico-metodológico a docentes y estudiantes de la USAC. Entre sus objetivos específicos se incluyen la evaluación periódica de los currículos, la promoción de tecnologías educativas, la asesoría en la elaboración de planes y proyectos educativos, y la formulación de políticas curriculares que fortalezcan el desarrollo integral de la comunidad académica.

La DIGED desempeña un papel importante en el desarrollo y mejora académica. A través de sus diferentes divisiones implementa iniciativas para fortalecer la calidad educativa. Entre ellas: la División de Desarrollo Académico (DDA) que, entre otras acciones, brinda capacitación a los docentes que obtuvieron un resultado insatisfactorio en su evaluación profesional, la División de Educación a Distancia en Entornos Virtuales (DEDEV) y la Red de Apoyo Digital Docente (RADD) (Universidad de San Carlos de Guatemala, s/f).

El Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA) de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) es una unidad encargada de gestionar y coordinar el proceso de evaluación y promoción del personal docente universitario. Su función central es asegurar que la evaluación del desempeño académico se lleve a cabo de manera objetiva y transparente, siguiendo los lineamientos establecidos por el Consejo Superior Universitario (CSU). El DEPPA administra la recopilación y análisis de los resultados evaluativos y utiliza esta información para determinar promociones docentes, así como para ofrecer oportunidades de formación dirigidas a fortalecer las competencias pedagógicas, psicosociales y profesionales del personal docente. (Universidad de San Carlos de Guatemala, s.f.)



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

La Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL) es una instancia integrada por representantes de profesores y estudiantes electos o designados, que tiene como función principal organizar, coordinar y ejecutar la evaluación del desempeño docente en la institución universitaria. Su objetivo central es evaluar diversos aspectos del desempeño del profesor, considerando la perspectiva de los estudiantes, la autoevaluación del docente y la evaluación del jefe inmediato, con el fin de mejorar la calidad educativa y promover el desarrollo profesional de los docentes.

La COMEVAL de la EFPEM desarrolla un proceso evaluativo complejo y estructurado, que inicia con la recopilación de la carga académica oficial de cada docente, proporcionada por Control Académico, la cual luego es validada por el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA). El proceso incluye la generación y envío de boletas electrónicas, la supervisión del llenado por parte de estudiantes, docentes y jefes inmediatos, así como la gestión tecnológica para asegurar que la información sea precisa y completa.

Además, la COMEVAL promueve activamente la participación mediante campañas informativas a través de plataformas digitales, redes sociales y anuncios oficiales en la institución. Esta comisión también se encarga de verificar y gestionar problemas técnicos y administrativos, como datos incorrectos o incompletos de docentes, y la falta de participación en la evaluación. Una vez obtenidos los resultados, como ya se señaló anteriormente, estos son utilizados por la DEPPA para tomar decisiones relacionadas con la promoción docente y la capacitación, asignando medidas disciplinarias cuando sea necesario (P. Echeverría & A. Penados, comunicación personal, 6 de mayo de 2024).

La población meta que se beneficia de manera directa con este estudio son los estudiantes de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM) porque al identificar el estado del problema de la evaluación docente y realizar sugerencias para la



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

mejora, se espera fortalecer el componente académico de la evaluación y esto redunde en una mejor calidad educativa. A manera de efecto cascada, los estudiantes (profesores y licenciados) mejor formados, inciden con su práctica profesional en la formación de sus alumnos quienes en este caso sería los beneficiarios indirectos. La institución como tal también se ve beneficiada porque a través de un mejor proceso de evaluación docente se cualifican sus cuadros y la institución en su conjunto. Este proceso conlleva una mejor calidad educativa y por ende, se relaciona con el objetivo cuatro de los ODS.

3. Revisión de literatura

El tema de la evaluación docente o del desempeño docente tiene una larga historia y en sus orígenes tomó elementos de la evaluación educativa. Inicialmente vale la pena hacer un acercamiento al término “desempeño docente” o “desempeño profesional docente” el cual puede definirse como el “conjunto de acciones desarrolladas como expresión de conocimientos, destrezas, habilidades, actualización continua, aptitudes, actitudes e intereses, capacidades y valores, que ejerce con idoneidad el docente de la educación superior” (Olivares, et al., 2023, p.131).

Al respecto Zabalza (2012) hace referencia a que existen diversas condiciones para hablar de la calidad docente, entre ellas; su existencia real porque no se habla de algo abstracto sino de algo puntual que ocurre sobre todo en las aulas, la urgencia de que sea visible y sacarla de su condición del ámbito privado y la flexibilidad y contextualización porque no hay buenas prácticas de carácter universal.

En segunda instancia conviene abordar la idea de evaluación del desempeño docente, la cual según Loredo (2021, p. 1) “es la acción que convierte la actividad del maestro en objeto de reflexión”. Afirma que esta acción contribuye a la toma de conciencia del quehacer



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

docente a partir del conocimiento generado y la comprensión de lo que ocurre en el hecho educativo. Idealmente estos procesos tienen un carácter participativo y democrático y tienden a la búsqueda de la mejora de la calidad educativa. Para atender a la tarea, se han realizado procesos con énfasis cuantitativos, cualitativos y mixtos, apoyándose en diferentes instrumentos y consultando diferentes fuentes de información. Así, la evaluación es realizada por estudiantes, el mismo docente, observadores pares, autoridades y a utilizando para ello cuestionarios, observaciones, portafolios, etc.

Se señala que una debilidad es que el proceso se realice con la finalidad de establecer cierta supervisión o control, sin contar con un sustento o enfoque teórico y sin claridad de los objetivos que persigue. Además, se reconoce como una deficiencia que no se brinde la retroalimentación necesaria a la persona evaluada. De manera contraria, en la evaluación docente es necesario que prive la búsqueda de la calidad de la enseñanza porque esta propicia una mejora en el aprendizaje.

Se indica que la evaluación del desempeño docente proporciona información para la toma de decisiones relativas a “la promoción, capacitación o remuneración de los docentes” (Cerde, 2000, como se citó en Montenegro, 2014, p. 25) y se hace énfasis en la necesidad de que el ejercicio evaluativo esté relacionado con estímulos para que el docente se sienta motivado a mejorar su desempeño (Colegio de profesores de Chile, como se citó en Montenegro, 2014). Sin embargo, hay quienes discrepan de este énfasis por el riesgo que conlleva que la evaluación se mueva primordialmente por estímulos económicos y no por la búsqueda de la calidad educativa, de igual manera se señala como un riesgo que la evaluación esté relacionada con amenazas de sanción. En la misma línea no favorece la mejora educativa, el hecho de que se realicen procesos de evaluación docente que no expliciten sus fundamentos, fines, procedimientos o usos de esta (Rueda et al., 2011 como se citó en Iglesias, et al. 2021)

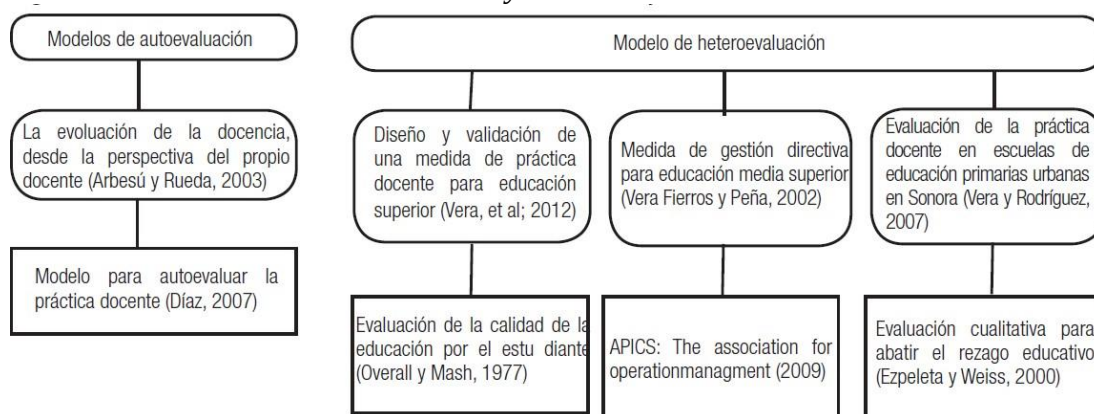
Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Montenegro (2014) afirma que la evaluación docente no representa un fin en sí mismo y sugiere que sirva para diagnosticar la cantidad y a la vez la calidad del trabajo realizado por el catedrático e identificar sus potencialidades; promover la motivación en el docente por la mejora continua al fortalecer su autoestima y reconocimiento social y finalmente considerar una mirada prospectiva con el diseño de proyectos para la cualificación del desempeño del personal docente. Además, el autor sostiene que es preciso velar por los principios de la evaluación: “confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia y concurrencia” (p. 27).

La evaluación docente o del desempeño docente como también se le conoce puede respaldarse en diferentes teorías y modelos.

Figura 1

Teorías del modelo de heteroevaluación y autoevaluación docente



Nota. Adaptado de *Estructura teórica del modelo de heteroevaluación y autoevaluación docente*, Vera, et al.(2018) *Educação E Pesquisa* (DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201844170360>). CC BY-NC

Entre las diferentes variantes teóricas que sustentan la evaluación docente está la que hace énfasis en el papel tradicional del docente y evalúa siete dimensiones:



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

entusiasmo-preocupación por la tarea docente, amplitud del tratamiento de los temas presentados, organización de la tarea, interacción con los alumnos, valoración del aprendizaje por parte del alumno, adecuación de la evaluación al desarrollo de la clase, y trabajo-dificultad para alcanzar los objetivos de la materia. (Overall y Mash, 1977, como se citó en Vera, et al., 2018, p. 6)

Este modelo dio origen a otros enfocados en la didáctica, la evaluación, la planeación y la motivación.

Se consideran también los modelos basados en el logro de objetivos y las metas alcanzadas, aunque este modelo es criticado porque los resultados se proporcionan tardíamente, cuando las metas ya han sido o no alcanzadas y poco se puede hacer para remediar la situación (Mora, 2004, como se citó en Gómez y Valdés, 2019).

Por otro lado, hay quienes critican fuertemente el uso de cuestionarios resueltos por estudiantes, aduciendo que no se está evaluando el desempeño docente sino las opiniones de los estudiantes “no mide lo que debe medir (validez), la sensación de precisión y objetividad que proporcionan los números carece de sentido” (Gómez y Valdés, 2019, p. 486). Además, otra propuesta que tiende a detectar los aciertos y desaciertos de la práctica docente fundamenta las siguientes dimensiones ideales a evaluar: “programación, metodología y recursos, motivación, evaluación, tutoría, atención a la diversidad y clima del aula” (Díaz, 2007, como se citó en Vera, et al., 2018, p. 7).

Se afirma que la evaluación del docente no debe concebirse como una acción de vigilancia y fiscalización sino más bien como una acción de “análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (Valdés, 2000, como se citó



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

en Tejedor, 2012, p. 321). Porque en varios espacios universitarios se ha considerado que la evaluación de la docencia ha estado asociada con el control y con formas de compensación salarial en detrimento del mejoramiento del desempeño docente, a pesar de que la docencia representa la función sustantiva más importante que desarrolla la Universidad. (Rueda, et al., 2010, como se citó en Gómez y Valdés, 2019, p. 487)

Existen también enfoques de la evaluación centrados en la autorreflexión y autocrítica del docente en el marco de una evaluación más formativa. Entre ellos está el que centra su evaluación en la actualización docente y en la atención a estudiantes y competencias relacionales entre docente y estudiante. La evaluación desde su carácter formativo puede tener varios fundamentos, como la teoría de la “disonancia cognitiva” de Festinger (Ovejero, 1993) según la cual los sujetos buscan una coherencia entre el deber ser y el ser, por lo que, ante un bajo resultado en una evaluación académica, se espera que el docente por sí mismo busque superar esa disonancia a partir de una auto confrontación de su imagen con la que tienen quienes le evaluaron. Se asume que, con base en una insatisfacción, el docente busca las maneras de mejorar su desempeño. En este caso el acompañamiento y la retroalimentación de la institución son vitales, así como la motivación e incentivos que pueda recibir la persona evaluada.

De acuerdo con lo que se ha venido planteando, se sostiene que la evaluación de los docentes debe superar un proceso administrativo e incluso burocrático y enfocarse en estimar la calidad de la enseñanza para mejorarla, considerando que la evaluación es una “estrategia adecuada para fundamentar la investigación sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, en cuyos resultados deberían basarse las pautas sugeridas para la necesaria innovación metodológica” (Bolívar, 2009 y Tejedor, 2009, como se citó en Tejedor, 2012, p. 319). Así concebida, la evaluación docente tiene una importancia trascendental porque además se constituye en una manera de “rendir cuentas a la sociedad de la labor del profesorado y justificar gastos públicos” (Nieto, 1996, como se citó en Calatayud, 2014, p.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

5).

Agrega Tejedor (2012) que el proceso de evaluación del desempeño docente debe realizarse de manera sistemática y periódica y que busca tomar una medida objetiva de la eficacia y eficiencia del docente y que atiende al saber y hacer del docente. En esa medida responde a las preguntas de si sabe lo que enseña y si sabe cómo enseñarlo, si hace lo que debe hacer según su compromiso y si lo hace bien, entre otras interrogantes; por lo que aborda el dominio de saberes y conductas que juntos representan el “desempeño”.

Actualmente se plantea que la evaluación del desempeño docente pueda apreciarse por medio de la observación y que además integre la gestión directiva a través de los aspectos de “comunicación efectiva y habilidades interpersonales, condiciones de trabajo y clima organizacional, gestión y planeación directiva y enfoque en el cliente” (Vera, et al., 2014, como se citó en Vera, et al., 2018, p.7).

Respecto a los procedimientos para llevar a cabo la evaluación del quehacer docente, Tejedor (2012) menciona algunas variantes: la relativa a la autoevaluación, la que se basa en la opinión de autoridades del docente, la que recoge la opinión de estudiantes, la que se realiza con base en la aplicación de instrumentos estandarizados, las basadas en el análisis de los resultados y metas alcanzados por los estudiantes o las que evalúan las competencias docentes.

Calatayud (2014) aporta a la reflexión sobre las condiciones necesarias para lograr una evaluación profesional como una práctica de aprendizaje orientada al logro de la calidad: mente abierta a reconsiderar la evaluación como una oportunidad de mejora, reconocimiento de la necesidad de llevarla a cabo, formación de los docentes en evaluación y autoevaluación, tiempo para la reflexión y participación del claustro de docentes. La autora invita de alguna manera a realizar procesos de investigación acción sobre la práctica docente para mejorarla.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

La evaluación del desempeño docente supone una valoración de la labor real de docente confrontándola con un ideal de dicho quehacer, lo que ha llevado a generar diversas consideraciones respecto a qué es ser un buen docente. Olivares, et al. (2023) reconocen como un imperativo en el ejercicio profesional del docente universitario, una relación dialéctica entre “saber, saber hacer, saber ser y saber estar” (p. 126). Y en la misma línea y a manera de ejemplo, se presentan cronológicamente algunas acepciones sobre el buen docente.

El buen docente conoce su materia, investiga y se actualiza, comprende la dinámica que se desarrolla en las aulas e identifica las formas de aprender de sus estudiantes, además organiza espacios y tiempos convenientemente. (Santos, 1998, como se citó en Merellano-Navarro, et al. 2016)

Por otro lado, también se indica que el buen docente es quien integra la docencia con la investigación y promueve el interés por esta y por el aprendizaje, está consciente de que el conocimiento es inacabado, no teme equivocarse y está formulando constantemente preguntas a partir de los aprendizajes logrados. (Calvo, 2002, como se citó en Merellano-Navarro, et al. 2016). Y de manera complementaria, se reconoce que también un buen docente es aquel que tiene la capacidad y disposición de evaluar su propia docencia, identificar sus necesidades de aprendizaje para su crecimiento profesional y contribuir de esta manera a la innovación educativa (Cano, 2005, como se citó en Calatayud, 2014)

De manera coincidente se reconoce que los buenos docentes conocen la importancia del compromiso con su actualización, dominan los contenidos de su materia, pero a la vez implementan metodologías que invitan al aprendizaje, además muestran disposición y capacidad de brindar acompañamiento a sus estudiantes en su crecimiento profesional y personal (Ventura, et al. 2011, como se citó en Merellano-Navarro, et al. 2016)



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Merellano-Navarro, et al. (2016) hacen alusión a que una educación de calidad exige del docente una atención al conocimiento y comprensión de sus estudiantes, identificando sus diferentes formas de ser y aprender. En armonía, implica que mantenga una actitud de reflexión y recreación de sus estrategias de enseñanza, no se considera a sí mismo como un transmisor de información ni el centro del proceso educativo, sino un guía que diseña ambientes propicios para el aprendizaje y que está abierto al interaprendizaje. Jurado, et al. (2022) refieren la complejidad que significa definir las competencias de los docentes y para contribuir a su delimitación, reconocen las diferentes funciones que debe desarrollar: la planificación de clases, la preparación cuidadosa de la ruta de aprendizaje y su implementación en el proceso educativo centrado en el estudiante, la tutoría y la investigación acción de su propia práctica pedagógica. Agregan que las competencias docentes acordes al siglo XXI son: “la competencia pedagógico-didáctica, académica, ética, comunicativa, cultural, tecnológica e investigativa” (pp. 247-248).

Camero (2023) interpreta desde el holismo la tarea del docente universitario, praxis que se sugiere esté matizada por la flexibilidad en las formas de pensar, de sentir y también de actuar en una “visión transdisciplinaria, con dominio de los procesos, intercambio de pensamientos, capacidad crítica y reflexiva para aprender de los errores y para gestionarse a sí mismo como personas profesionales” (p.52).

3.1 Evaluación

Se entiende por evaluación, cualquier proceso que se realiza con el objetivo de analizar hasta qué punto los objetivos que se trazan al inicio de un ciclo, proyecto o actividad son alcanzados. Aplicado este término al entorno educativo Santos, (2016) afirma que:



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Todo proceso de evaluación es considerado desde hace tiempo como la piedra angular del sistema educativo, esta afirmación se debe a que es a través de ella que se permite la mejora de estrategias en la enseñanza pues al ofrecer información precisa sobre los aciertos, desaciertos y dificultades presentes en cada etapa se convierte en una herramienta que aporta y que permite una calidad educativa de excelencia (p. 9).

Es por ello por lo que se considera a la evaluación como una herramienta capaz de crear pausas con el objetivo de analizar procesos y proponer medidas que permitan la mejora de estos. Al respecto Brown y Picford (2018) indican que la evaluación es un eje fundamental que impulsa el aprendizaje pero que además se acompaña, de momentos importantes como la retroinformación cuya finalidad es la mejora del proceso mismo.

Por otro lado, Gonzales (2011) indica que para llevar a cabo una evaluación eficiente deben tomarse en cuenta distintos niveles que determinen hacia quién puede ir enfocada su aplicación, para ello destaca los siguientes aspectos:

- a) Una evaluación debe enfocarse en el programa instructivo que abarque los objetivos, medios, tipos de material hasta la verificación de los logros obtenidos en los procesos de enseñanza.
- b) En un proceso evaluativo también debe tomarse en cuenta el contexto o el ambiente ya que una evaluación correctamente mediada logra resultados adecuados a la realidad que la circunda.

Después de analizar cada uno de los aspectos arriba mencionados es posible considerar qué tipo de funciones debe cumplir la evaluación y cuál es el grado de utilidad que pueden alcanzarse, al respecto se indica que:

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- a) Una evaluación perfectamente funcional es aquella que indica si los objetivos trazados al inicio fueron cumplidos a lo largo del ciclo educativo proyectado y en este caso se podrían contemplar los objetivos del buen docente.
- b) Al momento de realizar una correcta evaluación pueden identificarse cuáles son las causas incidentes en las deficiencias presentes que evitaron el logro de las metas propuestas incluido el desempeño docente.
- c) Con la aplicación de procesos evaluativos eficaces se pueden diseñar estrategias que mejoren las distintas áreas que presentan debilidades en su desarrollo.

Evaluar no solamente mide de manera numérica alguna actividad, hablando desde el ámbito educativo su objetivo no solo es definir quién gana o pierde o quién enseña mejor o peor, al contrario, más allá de la medición su finalidad es mejorar los distintos procesos de enseñanza.

3.2 Desempeño Profesional

El término desempeño profesional va encaminado a “todo tipo de acción qué, en este caso es realizada por cualquier persona a quien se le ha designado una determinada responsabilidad y por lo tanto está sujeta a ser medida bajo distintos parámetros que indiquen que cumple con las funciones destinadas” (Martínez-Chirez y Guevara-Araiza, 2015, p.114). Los mismos autores aseguran también que el desempeño profesional que realiza un docente parte de la buena actuación que, respondiendo a sus capacidades pedagógicas, le permitan realizar acciones de orientación, guía y evaluación en cada uno de los procesos de enseñanza, pero sobre todo en el aprendizaje de sus alumnos, por lo que para ello debe poseer el dominio de las tareas, competencias y las funciones específicas de su profesión. En otras palabras, el desempeño profesional no es más que el resultado de las diferentes competencias y habilidades que posee un docente y que le permite desarrollar sus actividades profesionales de la mejor manera posible.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Hoy en día, el profesional se enfrenta a un entorno repleto de desafíos, entre ellos la tecnología, las nuevas metodologías, las características cambiantes de los grupos estudiantiles y un contexto social en constante transformación. Estos factores lo obligan a responder de manera adecuada, lo que hace indispensable llevar a cabo una evaluación continua que le permita reflexionar, sobre la marcha, acerca de su labor profesional.

3.3 Evaluación del Desempeño

Navarro (2016) afirma que una evaluación del desempeño no es algo tan simple y que esta forma parte de un sistema mucho más grande que él denomina “Gestión del Desempeño” mismo que define como “un conjunto de estrategias y acciones con las cuales debe promoverse, monitorearse y sobre todo mejorar el alto desempeño de la persona en forma escalada como lo haría cualquier organización” (p. 13)

Figura 2

Niveles de organización en la evaluación del desempeño



Nota. Niveles de organización de la evaluación del desempeño. Navarro (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Por otro lado, Alveiro (2009) considera a la evaluación del desempeño como una técnica que permite verificar la calidad de los procesos que se llevan a cabo en una institución añadiendo que estos son verdaderamente efectivos cuando se contempla en su ejecución un sistema de promoción, esto permitirá que las personas que trabajen dentro del sistema institucional puedan:

- a. recibir una retroalimentación constante sobre el nivel de desempeño realizado en su trabajo.
- b. Conocer las capacidades y habilidades del recurso disponible promoviendo la mejora en los resultados obtenidos.
- c. Dar a conocer los aspectos que como institución se espera de cada trabajador vinculado a la misma.

3.4 Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente es un proceso que debe realizarse continuamente con el único propósito de alcanzar mejoras en el trabajo realizado por los docentes.

De acuerdo con López (2017) el desempeño profesional docente se garantiza realizando los siguientes principios básicos:

- a) Vincularse a las necesidades que el sistema educativo presente, es decir que sea capaz de responder al contexto de su realidad.
- b) Ser capaz de incluir procesos no solo de autoformación sino también de investigación, López afirma que un buen profesional debe poseer las capacidades que le permitan reflejar su calidad en los procesos de enseñanza.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- c) Considerar el desarrollo profesional como un sinónimo de evolución que se oriente a mejorar sus responsabilidades y enfoques permitiéndole el perfeccionamiento de su desempeño.

Anteriormente la función del desempeño profesional y su evaluación no eran considerados factores importantes para mejorar el aprendizaje del estudiante, así lo señala Sigüenza (2021) al indicar que “el medio, es decir, las condiciones sociales, económicas y culturales que rodean los procesos de enseñanza son los únicos factores que determinan los resultados obtenidos en el proceso” (p. 126).

Sin embargo, esta idea ha sido refutada gracias al surgimiento del constructivismo y las distintas teorías pedagógicas que presenta en donde se resalta el papel del docente como un elemento fundamental para el desarrollo académico de los estudiantes, al respecto Sigüenza, (2021) afirma que la idea del éxito o fracaso no solo del estudiante sino del sistema educativo en su totalidad depende única y exclusivamente de la calidad de desempeño con la que el docente realizar su trabajo, destacando que los docentes son esa pieza clave para hacer que la calidad educativa de una institución vaya siempre encaminada hacia el perfeccionamiento del sistema educativo.

3.5 Dimensiones del Desempeño Docente:

Existen varias concepciones sobre lo que es o no el desempeño docente. De acuerdo con Fierro et al. (2000) para considerar de mejor manera las funciones que debe cumplir el desempeño docente, se deben tomar en cuenta las siguientes dimensiones:

- a. Dimensión personal: comprende el conjunto de cualidades, características y dificultades propias del docente desde el punto de vista no solo profesional sino también personal.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- b. Dimensión institucional: en esta dimensión se destacan las diferentes actividades o tareas de carácter colectivo que respondan a las distintas necesidades establecidas por la institución a la que pertenece el docente, en otras palabras, esta dimensión indica que el qué hacer docente estará supeditado únicamente a los lineamientos y formas de trabajo impuestas por sus autoridades.
- c. Dimensión interpersonal: se basa en las relaciones existentes entre las personas que participan del mismo proceso educativo. En esta dimensión intervienen elementos institucionales, así como el ambiente y la disposición de cada uno de los individuos forman parte de ella.
- d. Dimensión social: esta dimensión señala que el entorno tiene mucha incidencia en el desarrollo del desempeño del docente, Fierro et al., (2000) la definen como el conjunto de condiciones en donde el docente desarrolla su tarea como agente educativo y que es en este campo donde debe lograr satisfacer todas las demandas correspondientes a su contexto.
- e. Dimensión didáctica: esta dimensión hace referencia al papel que juega todo docente en su labor, partiendo desde la planificación, ejecución y la metodología que utilizará en todo el proceso de enseñanza aprendizaje.
- f. Dimensión en valores: el conjunto de valores que posee el docente son el eje de esta dimensión ya que presenta la forma en que ve y entiende y afronta el mundo y cómo transmite sus conocimientos para la toma de decisiones y la forma en que los estudiantes enfrenten su realidad.

En el momento de que el docente logre abarcar las dimensiones mencionadas anteriormente se podrá hablar de un mejor desempeño profesional pues responderá a las necesidades del contexto contribuyendo así a la mejora del sistema educativo.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Dentro de las dimensiones del desempeño docente se contempla el modelo TPACK el cual es especialmente relevante debido a la creciente incorporación de tecnologías digitales en la enseñanza universitaria. El docente entonces requiere del dominio de tres dimensiones: su disciplina, la pedagogía hecha didáctica y la tecnología como herramienta docente. Cada día se hace más necesario que los docentes además de conocer a fondo la disciplina que imparten, cuenten con fundamentos pedagógicos para realizar mejor su labor, desarrollen competencias que les permitan seleccionar y utilicen las herramientas tecnológicas adecuadas para hacer más efectiva la enseñanza y lograr mejores aprendizajes.

La implementación del modelo TPACK en la educación superior implica formación docente continua en el uso de tecnologías emergentes y su integración pedagógica, así como tener la capacidad de realizar un diseño instruccional reflexivo que implica la planificación de experiencias de aprendizaje donde se aprecie integralmente el dominio del contenido del curso, de la didáctica y de la tecnología. Asimismo, es importante integrar la evaluación y la retroalimentación con la finalidad de analizar el impacto de las estrategias tecnológicas en el aprendizaje y ajuste de las prácticas docentes en función de los resultados. (Koehler & Mishra, 2009).

3.6 Evaluación del Desempeño a nivel superior

La evaluación del desempeño debe ser considerada como un proceso fundamental que permita el buen funcionamiento de todos los procesos de enseñanza aprendizaje. En Guatemala, la Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa (DIGEDUCA) en un estudio realizado por Ureta et al. (2019) indican que toda evaluación de desempeño debe realizarse con dos propósitos principales:



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- a. Garantizar que todo profesional docente pueda desempeñar de una manera adecuada su trabajo para que así se favorezca al aprendizaje de los estudiantes.
- b. Mejorar la forma de enseñar mediante el análisis de las fortalezas y debilidades que presente el profesional con miras a la constante formación profesional.

Estos dos propósitos pueden considerarse el punto de partida para tomar decisiones que ayuden a alcanzar los estándares educativos propuestos por la institución con la única intención de mejorar la calidad en los procesos de enseñanza dirigidos a los estudiantes. Aunque en este estudio se hace referencia específicamente al nivel primario, también se hace mención del proceso de evaluación docente realizado a nivel superior al respecto, los autores opinan:

Las universidades guatemaltecas han desarrollado de manera sistemática y extensiva la evaluación de sus catedráticos. La Universidad de San Carlos de Guatemala en 1999, aprobó el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad, este define la evaluación docente en su primer artículo como un proceso cuya finalidad es medir y valorar el desempeño y las funciones de todo el personal para impulsar y valorar el desarrollo y perfeccionamiento de sus funciones académicas. (USAC, 2006, citado por Ureta et al., 2019, p. 30)

Cabe resaltar, que “para llevar a cabo estos procesos dentro de la Universidad de San Carlos se han puesto a disposición distintas direcciones, así como un presupuesto específico que permita cumplir a cabalidad con las actualizaciones y el desarrollo de su personal, haciendo énfasis que esto es aplicable a todas las escuelas y facultades de la universidad” (Ureta et al. p.30).

Para Moreno (2018) la evaluación del desempeño docente a nivel universitario debe considerarse una necesidad que permita conocer: la calidad del docente, su forma de enseñar y las estrategias que aplica para hacerlo, la importancia de esta fase radica en el



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

perfeccionamiento de los procesos de enseñanza y por ende en el logro de mejoras que permitan alcanzar la excelencia educativa.

Cuevas y Moreno (2016) afirman que para mejorar un sistema educativo debe incorporarse a cualquier nivel de enseñanza esta práctica de evaluación del desempeño docente pues se considera una herramienta que permite regular el ingreso del profesional, su permanencia en el servicio o bien la aplicación de mejoras tanto económicas como de promoción de manera que estimulen de forma adecuada el trabajo realizado por cada uno de los docentes que pertenezcan a la institución.

3.7 Estudios previos

Berrío-Quispe, et al. (2022), analizaron las percepciones de docentes y estudiantes sobre la evaluación del desempeño docente en una universidad privada de Lima. Hay coincidencia en reconocer aspectos como la percepción de que la evaluación es subjetiva, descontextualizada y que se realiza solo como una formalidad. Que hace falta reconocer la labor de los docentes destacados y una retroalimentación continua que permita una mejora en el desarrollo profesional de los docentes. Asimismo, se requiere implementar una evaluación que integre datos cuantitativos y cualitativos para tener una visión más holística del quehacer docente.

Por su parte Corengia, et al. (2024) realizaron una investigación referida a la evaluación de 360 grados del desempeño de los docentes en una universidad argentina. Fue un estudio mixto realizado con docentes, estudiantes, coordinadores y gestores universitarios de una Escuela de Educación. La evaluación del desempeño docente contempla el conocimiento del docente sobre la materia, la didáctica, las competencias técnico-pedagógicas, la empatía, calidad de la evaluación y formación humanística. Los



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

instrumentos empleados: guías para la observación de clases en línea, para la observación de pares, de autoevaluación y encuesta a estudiantes. Se realizó un cruce de preguntas y dimensiones. Esta experiencia de evaluación se consideró valiosa en tanto se elaboró un dispositivo de evaluación que permitió recoger información desde diferentes fuentes y crear informes personalizados de cada docente, los cuales fueron discutidos en reuniones de retroalimentación de manera personalizada. Esta evaluación fue calificada de manera positiva por los docentes quienes reconocieron la importancia de la retroalimentación. Se sugiere elaborar un sistema informático adecuado para agilizar el proceso evaluativo, el análisis de los datos, su registro y seguimiento.

Henríquez Ritchie, et al. (2024) realizaron un estudio en la Universidad Autónoma de Baja California de México sobre la evaluación del desempeño docente por parte de estudiantes en una universidad pública. Utilizaron la Escala de Evaluación del Desempeño Docente (EEDDocente) para recoger la percepción de los estudiantes a partir de variables personales y académicas. Entre los aspectos a evaluar sobresalen la planeación y la organización de la enseñanza, la calidad de esta, la evaluación y la retroalimentación. Los resultados demostraron que los estudiantes hombres en comparación con las estudiantes mujeres tienden a calificar mejor a sus docentes, de igual manera los de mayor edad y los estudiantes de los últimos ciclos de estudio.

De igual manera Bulgarelli Bolaños, et al. (2024) realizaron una investigación referente a la evaluación del desempeño docente para la promoción de la calidad educativa de una universidad en Costa Rica. Evaluaron en sus docentes la gestión administrativa con los aspectos de “organización del aula, planificación del tiempo, seguimiento de la asistencia, gestión de las calificaciones y evaluaciones, comunicación eficiente y eficaz y cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales” (p. 124) También evaluaron el desempeño en clase tomando en consideración la “planificación de las lecciones, explicación y desarrollo de contenidos, métodos y estrategias didácticas, promoción de la participación, evaluación y



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

retroalimentación, gestión del comportamiento y relaciones interpersonales” (p.124). Los resultados revelan un desempeño muy bueno en la gestión administrativa y un desempeño docente bueno. Cabe mencionar que la participación en la evaluación del desempeño por parte de los estudiantes fue baja y por lo tanto se recomienda trabajar una estrategia para mejorar esta situación, así como capacitar a los docentes en metodología y comunicación.

Por otro lado, Murillo-Gordón, et al. (2024) realizaron un análisis bibliográfico sobre la evaluación del desempeño docente. Confirman que el instrumento mayormente utilizado en las universidades para evaluar a sus docentes, son los cuestionarios que resuelven los estudiantes. Sin embargo, se ha apreciado que la situación ha ido evolucionando al considerar formas alternativas y complementarias para realizar la evaluación y que incluyen la autoevaluación y la coevaluación. Alertan sobre la fragilidad de los cuestionarios al carecer de un fundamento teórico que garantice la evaluación de una enseñanza eficaz, pero, aun así, consideran que la evaluación realizada por los estudiantes es valiosa y sugieren que a partir de ella se proporcione a los profesores retroalimentación puntual y en detalle.

Los autores hacen un llamado para que la evaluación sea integral, que valore diferentes facetas del desempeño docente, como el trabajo en el aula, la preparación académica, la producción en investigación y la participación y aporte a la comunidad universitaria. También es valioso que la evaluación promueva el desarrollo profesional y que sea dinámica para atender a las diferentes necesidades y expectativas de los estudiantes y de la sociedad.

Finalmente, Ruiz Chota y Danielli Rocca (2024) realizaron una revisión sistemática sobre desempeño docente y calidad educativa universitaria. Entre los resultados más representativos presentan que las competencias clave que inciden en la calidad educativa están la comunicación efectiva, el dominio de contenidos, el uso de recursos tecnológicos y la responsabilidad.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

4. Planteamiento del problema

La labor del docente universitario es trascendente en tanto contribuye a la formación de los profesionales que podrán impactar directamente y desde su propia disciplina en la mejora de las condiciones de vida de la sociedad guatemalteca. Es indudable que la calidad del aprendizaje corresponde en gran parte a la calidad de la enseñanza de los docentes y por ende, es necesario evaluar su quehacer.

De acuerdo con Pacheco, et al. (2018) la evaluación del desempeño docente se fundamenta en evidencias para juzgar la labor que llevan a cabo los profesores en las aulas con la finalidad de identificar aciertos y desaciertos. Por su parte Osorio (2020) refiere que la evaluación del docente universitario se realiza desde diferentes visiones, pero en términos generales, se orienta a la recopilación de evidencias sobre el actuar del docente en tres aspectos: el estilo de enseñanza, el cumplimiento de lo requerido por el centro universitario y el aprendizaje de los estudiantes.

Algunas de las evaluaciones de la docencia buscan responder a los intereses y necesidades de los estudiantes y las evaluaciones de tipo administrativo se enfocan en el rendimiento de cuentas y mejora del proceso educativo (Ory, 2002, como se citó en Osorio, 2020). Otras informan contribuyen a la selección de personal (Ramírez & Montoya, como se citó en Osorio, 2020).

Así como las visiones y objetivos de la evaluación pueden variar, también las formas de realizarla. En el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala, esta se realiza “con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica” (USAC, 2001, como se citó en Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006, p. 75) para lo cual se establece en cada unidad académica una Comisión de Evaluación (COMEVAL).



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Para cuidar la observancia del reglamento relativo a la evaluación del personal académico, se constituyó el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA) como “la dependencia técnica, académica y administrativa, encargada de efectuar el control y sistematización del proceso de la evaluación docente del personal académico, así como de la promoción de los profesores titulares” (Universidad de San Carlos de Guatemala, 2021, p. 65).

La evaluación de docentes en EFPEM se ha venido realizando de manera regular desde hace décadas. No hay registro del inicio de esta actividad, pero a la fecha se ha normalizado como parte de los procesos de índole administrativo que se realizan en la Escuela. El proceso incluye una autoevaluación, la evaluación del jefe inmediato y la evaluación de los estudiantes, que es la que requiere de mayor esfuerzo logístico para llevarse a cabo y es el tema de interés de este estudio. Antes del 2020 la evaluación de los estudiantes se realizaba de manera presencial a través de formularios impresos. A partir del confinamiento obligado por la Pandemia del COVID- 19 se ha trabajado de manera virtual. En sí el contenido de la evaluación, no ha variado sustantivamente desde hace varios años. Los docentes que han sido parte de la COMEVAL dan fe de ello.

En las evaluaciones se pondera el aspecto técnico docente, psicosocial y profesional y los resultados son dados a conocer a los docentes hasta un año después, lo cual complica al docente la implementación de las mejoras de manera oportuna y porque a la vez, en los resultados no encuentra detalle de las oportunidades de mejora particulares que debe atender. Por su parte, los estudiantes manifiestan cierta reticencia a resolver las evaluaciones bajo el argumento de su falta de utilidad porque no impactan en la mejora de la calidad docente. Al momento del docente recibir los resultados de la evaluación, el estudiante en el mejor de los casos ya aprobó el curso y no logró verificar si sus apreciaciones evaluativas incidieron en la didáctica de sus catedráticos.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

En ese sentido queda la duda del sentido de la evaluación docente, siendo una actividad que se realiza todos los años, incluso dos veces al año, en el que se invierte tiempo y esfuerzo pero que no reporta información que trascienda en el desempeño de los docentes. En ese sentido se planteó como pregunta principal ¿Cuál es la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM? interrogante que se constituyó como la pregunta principal de investigación, la cual se desagrega en las siguientes preguntas investigativas:

- a) ¿Cómo se realiza la evaluación docente en la EFPEM?
- b) ¿Cuáles son los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM según la visión de docentes y estudiantes?
- c) ¿Qué beneficios aporta la evaluación docente para estudiantes, docentes y la institución de EFPEM?
- d) ¿Cómo son considerados en la evaluación docente aquellos aspectos relativos al desempeño docente que han despertado en los estudiantes la intención de deserción?
- e) ¿Qué se sugiere para mejorar la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM?

Esta investigación se realiza con la intención de aportar conocimiento sobre el proceso de evaluación docente que sirva de base para una actualización del proceso y que logre beneficiar a los estudiantes de la EFPEM y la universidad en su conjunto. Si el proceso de evaluación tiene un carácter formativo y propositivo, los docentes podrán trabajar con sus oportunidades de mejora y brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

5. Objetivos

General

Explicar la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM

Específicos

- a) Describir cómo se realiza la evaluación docente en la EFPEM
- b) Determinar los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM según la visión de docentes y estudiantes
- c) Analizar los beneficios de la evaluación docente para estudiantes, docentes y la institución de EFPEM
- d) Identificar cómo son considerados en la evaluación docente aquellos aspectos relativos a la docencia que han despertado en los estudiantes la intención de deserción
- e) Sugerir mejoras para la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM

6. Hipótesis (si aplica)

La idea orientadora o conjetura inicial es que la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM) es percibida por docentes y estudiantes como un proceso con limitaciones en su efectividad debido al énfasis administrativo que se le ha dado.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

7. Método

7.1. Tipo de investigación

La investigación desarrollada responde a los criterios que caracterizan a la investigación aplicada, porque está dirigida hacia un objetivo práctico, se espera que los resultados de esta investigación puedan traducirse en una mejora del proceso de evaluación docente en la EPFEM y que pueda servir de referencia a otras unidades académicas para la toma de decisiones.

7.2. Enfoque y alcance de la investigación

El estudio se enmarca en el enfoque mixto y alcance descriptivo explicativo.

7.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es secuencial. En primera instancia se recopilaban los datos cuantitativos y posteriormente se procedió a recoger los datos cualitativos.

Si se desagrega el diseño para la ruta cuantitativa y cualitativa, se puede afirmar que el diseño para la ruta cuantitativa es no experimental y que para la ruta cualitativa es fenomenológico.

7.4. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por

- a) Estudiantes de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media
- b) Docentes de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media.

Laboran 42 titulares y 48 interinos



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- c) Autoridades de la EFPEM
- d) Comisión de Evaluación (COMEVAL) de la EFPEM.
- e) Instancias de la USAC relacionadas con la evaluación del desempeño docente:
Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la USAC (DEPPA) y la Dirección General de Docencia (DIGED)

Se trabajó con un muestreo paralelo, en el entendido de que las muestras de las fases son diferentes pero el origen es la misma población. La muestra de estudiantes participantes en la encuesta se seleccionó de manera intencionada no probabilística, considerando los siguientes criterios de inclusión:

- a) Estudiantes matriculados en el ciclo académico 2024
- b) De los últimos semestres hábiles de licenciatura de las seis diferentes carreras que imparte la EFPEM, en sus jornadas plan diario y plan fin de semana.

La muestra quedó constituida por 114 estudiantes y fue representativa del total de la población. Se consideró a los estudiantes del último semestre hábil de licenciatura porque a través de los años vivieron la experiencia de la evaluación docente.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 3

Sexo de los estudiantes participantes en la fase cuantitativa

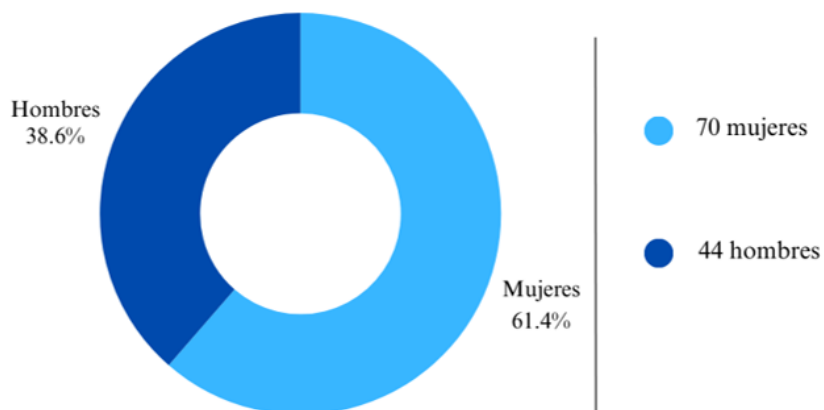
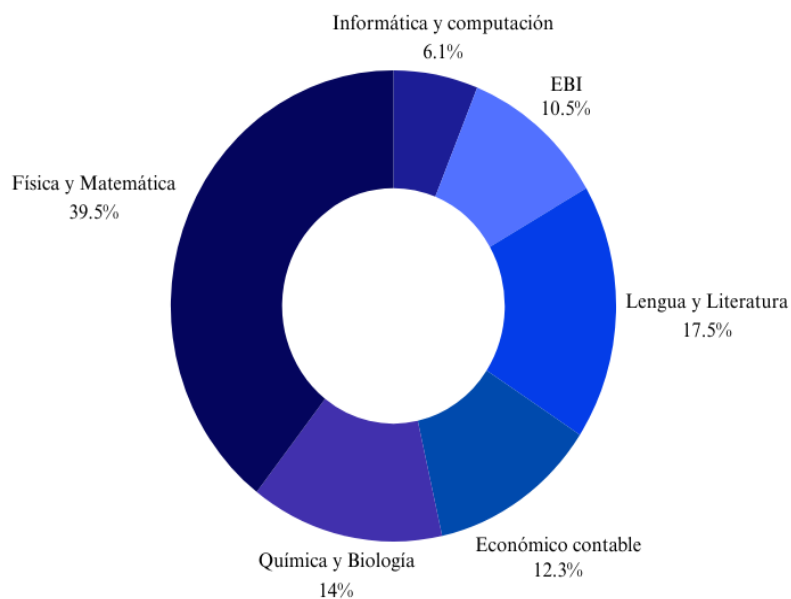


Figura 4

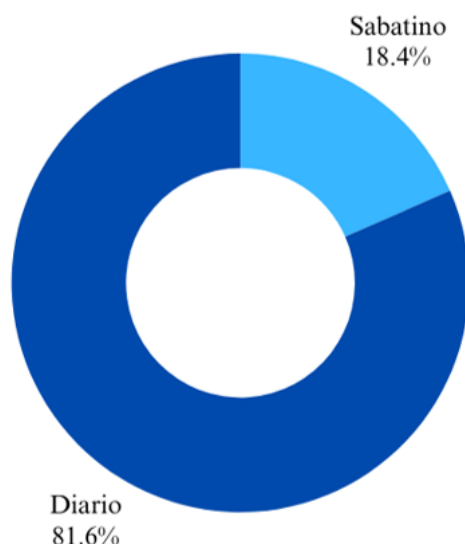
Especialidad que cursan los estudiantes participantes en el estudio



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 5

Plan de estudios que cursan los estudiantes participantes en el estudio



Para la recolección de datos cualitativos con estudiantes, se trabajó con una muestra de participantes voluntarios quienes manifestaron en la encuesta su interés en seguir aportando su experiencia al estudio, o que respondieron a la invitación cuando se visitaron las aulas informando y motivando a la participación. Se trabajó con dos grupos focales del plan de estudios diario y dos grupos focales del plan de estudio fin de semana o sabatino. Cada grupo focal estuvo integrado por un promedio de diez estudiantes de las diferentes especialidades y se trabajó en total con 42 participantes.

En el caso de los docentes se trabajó un muestreo por conveniencia y quedó autodefinido por la participación voluntaria. La muestra quedó constituida por 20 docentes, 10 interinos y 10 titulares. En el grupo de docentes titulares fueron nueve hombres y una mujer y en el grupo de docentes interinos ocho mujeres y un hombre. Además, se obtuvo la participación de la secretaria académica, la directora de la EFPEM y representantes de la Comisión de Evaluación de la Escuela (COMEVAL).



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Tabla 1

Años de experiencia laboral en la EFPEM

Años	Cantidad de docentes
0 - 9 años	2
10 - 19 años	10
20 - 29 años	7
30 - 39 años	0
40- 49 años	1

El total de docentes que participaron en el estudio refirieron haber sido evaluados durante años. Por otro lado, y para conocer más a fondo el tema de la evaluación docente en la USAC, se eligió abordar a las autoridades de la Dirección General de Docencia y de la División de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA)

7.5. Técnicas

La aplicación de las técnicas implicó un proceso de diseño de instrumentos, validación y mejora. Además, requirió la realización de gestiones necesarias para su aplicación. En el caso de las entrevistas a otras instancias de la USAC se solicitaron oficialmente las entrevistas desde la Dirección de la EFPEM para garantizar una respuesta positiva más inmediata.

Para recoger los datos cuantitativos se trabajó una encuesta con estudiantes, la que se aplicó de manera virtual a través de un cuestionario elaborado en un formulario. Para aplicar la encuesta se visitaron los salones de clase donde se encontraban los estudiantes del último ciclo y con previa autorización de los docentes, y de la Secretaría Académica, se les brindó la explicación de la investigación y se les invitó a resolver la encuesta. A



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

quienes manifestaron su anuencia para responder el formulario se les compartió un documento con el consentimiento informado para firma y posteriormente se les compartió un QR con la encuesta. A los estudiantes que lo requirieron se les compartió señal de internet para que pudieran proceder.

Para recoger los datos cualitativos se realizaron cuatro grupos focales con estudiantes de las diferentes especialidades de estudio, a partir de una guía de preguntas estímulo. En el caso de los docentes, se había planteado la realización de dos grupos focales diferenciados para docentes titulares y docentes interinos, sin embargo, no se pudieron llevar a cabo por la dificultad que representaba coincidir en un mismo día y a la misma hora. Por lo tanto, se trabajaron entrevistas y se realizaron 10 con docentes titulares y 10 con docentes interinos, obteniendo la representatividad de todas las cátedras o especialidades. Cabe mencionar que en estas entrevistas no se consideró a los docentes participantes en la COMEVAL.

De igual manera se trabajó un grupo focal con la COMEVAL de EFPEM y se realizaron entrevistas con la directora y otra con la secretaria académica de la EFPEM y las autoridades del DEPPA y la DIGED. Todas las personas participantes firmaron un consentimiento informado en el que no solo aceptaban participar en el estudio, sino a la vez permitían la grabación de los encuentros.

Todos los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y mejorados antes de su aplicación oficial. De acuerdo con el diseño secuencial, se aplicó inicialmente la encuesta la cual brindó información cuantitativa importante para proseguir con la recolección de los datos cualitativos.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

7.6. Resumen de las variables o unidades de análisis

Tabla 2

Objetivos, variable, instrumentos y unidad de medida o cualificación utilizada en la investigación.

Objetivo específico	Variable	Instrumentos	Unidad de medida o cualificación
Describir cómo se realiza la evaluación docente en la EFPEM	Metodología de evaluación docente	Encuesta y entrevista	Fundamentos Objetivos Instrumentos Modalidad Temporalidad Criterios por evaluar Aplicación Calificación Resultados Devolución de resultados Utilización de resultados Seguimiento al resultado
Determinar los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM	Aciertos y desaciertos de la evaluación	Encuesta, entrevista y grupo focal	(lo que puede ser un acierto puede también ser un desacierto) Fundamentos objetividad proceso de aplicación devolución de resultados acciones derivadas de resultados seguimiento a resultados
Analizar los beneficios de la evaluación docente para estudiantes, docentes y la institución de EFPEM	Beneficios de la evaluación	Encuesta, entrevista y grupo focal	Promoción laboral Mejora del desempeño Mejora del aprendizaje Atención a necesidades e intereses Personal docente motivado Personal docente idóneo Sentido de pertenencia y filiación con la EFPEM
Identificar cómo son considerados en la evaluación docente aquellos	Aspectos docentes que llaman a la deserción Consideración de esos aspectos	Encuesta, entrevista y grupo focal	Dominio de la materia didáctica evaluación nivel exigencia competencias relacionales



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

aspectos relativos a la docencia que han despertado en los estudiantes la intención de deserción	en la evaluación docente		
Sugerir mejoras para la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM	Mejoras en la evaluación docente	Entrevista y grupo focal	Fundamentos Objetivos Instrumentos Modalidad Temporalidad Aspectos a evaluar Aplicación Calificación Devolución de resultados Utilización de resultados Seguimiento al resultado

7.7. Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información se diferencia dada la naturaleza de los datos. Los cuantitativos se trabajaron a partir de la estadística descriptiva y fue suficiente el uso de Excel, la presentación de datos se trabajó en Fluorish data.

El procesamiento de datos cualitativo supuso en primer lugar la transcripción y depuración de la información recabada a partir de las diferentes técnicas. Una vez realizada la transcripción se procedió a su ordenamiento en un documento que fue cargado a QCMap. Se procedió a realizar la lectura cuidadosa y se aplicó el método de comparación constante para hacer emerger los códigos. Se trabajó en primera instancia un proceso de codificación de primer ciclo y luego de segundo ciclo. Se trabajó con base en los reportes del proceso de categorización y sus correspondientes frecuencias la redacción de memos analíticos. En algunos casos se decidió elaborar figuras para apoyar la presentación de



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

resultados. En ese sentido se diseñaron nubes de palabras, tablas y figuras.

El tratamiento de datos cualitativos supuso “el proceso eminentemente crítico que acompaña a la metodología cualitativa en todas sus fases: procesos de acopio de la información, de categorización, de estructuración, de contrastación y de teorización” (Martínez, 2006, p.1). El análisis de la información requirió de la triangulación de los hallazgos confrontados con los estudios previos y la discusión se trabajó con base en la fundamentación teórica. Este proceso de triangulación permitió generar conocimiento.

8. Aspectos éticos y legales

En el estudio se cuidaron los aspectos éticos necesarios para resguardar el anonimato de las fuentes de información. Todos los participantes firmaron su consentimiento informado.

9. Resultados y discusión

En este apartado en primera instancia se presentan los resultados por objetivos y posteriormente se procede a su discusión en el mismo orden.

9.1 El proceso de evaluación docente en la EFPEM

En atención al primero objetivo de la investigación y para describir el proceso por el cual la EFPEM realiza su proceso de evaluación docente, se consideró pertinente realizar tres entrevistas a responsables de las siguientes instancias de la Universidad de San Carlos de Guatemala (de aquí en adelante las instancias): La Dirección General de Docencia de la USAC (DIGED) el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

(DEPPA) y la Comisión de Evaluación Docente (COMEVAL) de la EPFEM. Las dos primeras instancias brindan un marco general de información para comprender el proceso de la evaluación en la Universidad de San Carlos de Guatemala y la COMEVAL explica el caso particular de la EPFEM. Todos los aportes se enmarcan en lo establecido por el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala (2001).

De manera complementaria, las instancias aportaron información sobre los diferentes tópicos que aborda el estudio para contar con una visión más completa del fenómeno estudiado.

9.1.1 El proceso de evaluación docente desde la perspectiva y experiencia de la DIGED

La DIGED desempeña un papel clave en la formación, actualización y perfeccionamiento del personal académico, entre sus diversas atribuciones, supervisa el proceso de evaluación del desempeño del profesorado universitario. Esta dependencia tiene una función tanto administrativa como académica y coordina diversas instancias encargadas de aspectos fundamentales relacionados con la calidad educativa, como la División de Desarrollo Académico (DDA), la cual gestiona el programa de formación docente para los catedráticos en general y en específico para aquellos que son remitidos cuando los resultados de la evaluación docente no han sido satisfactorios.

Según la responsable de la DIGED, el objetivo central de la evaluación docente es mejorar la calidad de la educación en la USAC, promoviendo el desarrollo de competencias académicas en los docentes y, por extensión, en los estudiantes. Se considera que la mejora en la docencia significa también mejora en el aprendizaje. Afirma que la evaluación tiene un impacto en la preparación de profesionales competentes y competitivos en el mercado laboral, así como en la promoción de una enseñanza innovadora y contextualizada.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Este proceso evaluativo busca fomentar la autorreflexión y la mejora continua del personal académico. Para ello, los resultados de la evaluación combinan la percepción de los estudiantes, la autoevaluación del docente y la evaluación realizada por el jefe inmediato, lo que permite obtener una visión integral del desempeño docente. Estos resultados son utilizados principalmente para determinar promociones académicas y ofrecer oportunidades de formación a aquellos docentes que registran deficiencias.

En este aspecto, la DIGED, a través de la DDA, ofrece programas de formación diseñados para fortalecer las competencias didácticas, psicosociales y profesionales del personal docente. Aquellos profesores que reciben evaluaciones insatisfactorias pueden participar en capacitaciones específicas orientadas a mejorar las áreas en las que presentan debilidades. Este proceso se lleva a cabo de manera semestral y está abierto tanto a docentes titulares como interinos. Según la responsable de la DIGED, este enfoque formativo contribuye a que los profesores adopten nuevas metodologías pedagógicas, actualicen sus conocimientos y, en general, mejoren su desempeño académico.

Con respecto a los instrumentos utilizados para la evaluación docente, se indica que las diferentes unidades académicas están en la libertad de diseñar sus materiales de evaluación docente, atendiendo a la especificidad del quehacer docente. Esta acción si bien es positiva, ha generado una falta de uniformidad en los instrumentos de evaluación utilizados en las diferentes unidades académicas. Aunque los instrumentos suelen evaluar dimensiones comunes (aspecto didáctico, psicosocial y profesional), su estructura y contenido varían significativamente. Esta diversidad limita la comparabilidad de los resultados y dificulta la implementación de acciones correctivas uniformes a nivel institucional. Para enfrentar este desafío, la DIGED ha planteado la necesidad de unificar los aspectos clave que deben evaluarse en todos los docentes, lo que contribuiría a una mayor coherencia y objetividad en el proceso evaluativo.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Otro reto identificado es la baja utilización de las herramientas tecnológicas que facilitan el proceso de evaluación y formación docente. Aunque la USAC ha invertido en licencias para el uso de plataformas virtuales, muchos profesores no las utilizan, especialmente tras el retorno a la presencialidad luego de la migración obligada a la virtualidad ocasionada por la pandemia del COVID-19. Al respecto la DIGED ha enfatizado la necesidad de promover el uso de estas herramientas para enriquecer la enseñanza, incluso en contextos presenciales.

Respecto al impacto y beneficios de la evaluación docente, la responsable de la DIGED destaca que, aunque el impacto de la evaluación docente no es percibido de manera inmediata por los estudiantes, este proceso contribuye indirectamente a mejorar la calidad educativa. Al saber que serán evaluados, los docentes tienden a prepararse mejor, a ser más puntuales y a diversificar sus estrategias pedagógicas. Además, la evaluación ofrece un incentivo adicional para que los profesores interinos busquen mejorar su desempeño, con la esperanza de acceder a plazas titulares.

Desde la perspectiva de las unidades académicas, la evaluación también tiene un impacto positivo en su reputación institucional. Quienes cuentan con docentes bien evaluados tienden a ser mejor valoradas por los estudiantes y pueden atraer a un mayor número de inscritos, lo que refuerza su prestigio académico.

9.1.2 El proceso de evaluación docente desde la perspectiva y experiencia del DEPPA

De acuerdo con la información proporcionada por el DEPPA, la evaluación docente tiene varios objetivos fundamentales: a) desarrollar el proceso evaluativo con objetividad, b) sistematizar los resultados para los procesos de promoción del personal académico, y c) llevar un registro continuo del desempeño de los docentes titulares e interinos. Esta sistematización permite obtener datos relacionados con la calidad de la enseñanza y con el desarrollo de



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

competencias pedagógicas, tanto en el ámbito docente como en funciones administrativas y de investigación.

El proceso evaluativo sigue un conjunto de fases que garantizan la objetividad y transparencia del proceso. En primera instancia, el consejo directivo de la unidad académica proporciona un listado de docentes activos (titulares e interinos) que participarán en la evaluación. Esta información es cotejada con la base de datos de estudiantes inscritos en el sistema de control académico web, con el fin de evitar posibles errores o manipulación de datos.

Posteriormente, el DEPPA configura el sistema informático para cargar los instrumentos de evaluación aplicables a cada docente, de acuerdo con sus funciones específicas (docencia, investigación, asesoría o administración). La evaluación involucra varios agentes evaluadores: estudiantes, jefes inmediatos, personal bajo su cargo (si corresponde) y el propio docente, quien debe realizar su autoevaluación. Una vez completadas estas etapas, el DEPPA lleva a cabo un análisis estadístico de los resultados para identificar posibles deficiencias o evaluaciones insatisfactorias.

El DEPPA distingue entre dos tipos de resultados negativos en la evaluación docente: La deficiente que se registra cuando el docente obtiene calificaciones bajas en la evaluación estudiantil en criterios específicos y la evaluación insatisfactoria que se produce cuando el promedio general de la evaluación (ponderación de la autoevaluación, evaluación estudiantil y evaluación del jefe inmediato) es inferior a 64.55 puntos.

Los docentes con evaluaciones insatisfactorias durante dos años consecutivos pueden enfrentar procesos de destitución o despido, a cargo del órgano de dirección correspondiente. Sin embargo, aquellos que registran deficiencias en la evaluación estudiantil pueden corregir esta situación mediante la participación en cursos de actualización ofrecidos por la División



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

de Desarrollo Académico (DDA) o por institutos de formación docente dentro de las unidades académicas.

Por otro lado, El DEPPA reporta que actualmente existen alrededor de 800 instrumentos diferentes utilizados por las distintas unidades académicas de la USAC. Estos instrumentos son propuestos por las COMEVALES y autorizados por el Consejo de Evaluación Docente, lo que ha generado una variedad considerable en la estructura y contenido de los cuestionarios. Además, se ha identificado que muchos de estos instrumentos están desactualizados y no reflejan las competencias que demanda la sociedad actual, como el uso de la tecnología en la docencia. Por ello, el DEPPA ha planteado la necesidad de desarrollar un nuevo marco de indicadores que permita una actualización sistemática de los instrumentos, adaptada al contexto institucional.

Respecto a la utilización de los resultados y beneficios del proceso evaluativo, se hace mención de que los resultados de la evaluación docente se utilizan principalmente para los procesos de promoción académica, que permiten a los profesores titulares ascender en el escalafón y obtener incrementos salariales del 10 % cada tres años. Asimismo, aquellos docentes titulares que cursen estudios de maestría o doctorado pueden acelerar su promoción y avanzar hasta seis años en el proceso.

Para los docentes interinos, la evaluación puede ser un elemento relevante en concursos de oposición, ya que su participación y resultados satisfactorios en el proceso evaluativo pueden ser considerados como mérito adicional al momento de optar por una plaza. Desde la perspectiva estudiantil, la evaluación ofrece un espacio para expresar su opinión sobre la calidad docente, lo que, según el DEPPA, contribuye a que los profesores busquen mejorar su desempeño y apliquen estrategias pedagógicas más efectivas.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

9.1.3 El proceso de evaluación docente desde la perspectiva y experiencia de la COMEVAL

De acuerdo con la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente (COMEVAL) el proceso de evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM) constituye un mecanismo institucional complejo que busca valorar y fomentar el desempeño académico del personal docente, tanto titular como interino. Dicho proceso, coordinado por la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente (COMEVAL), involucra varias etapas y actores que trabajan conjuntamente para asegurar la transparencia y funcionalidad del sistema.

La evaluación del desempeño docente incluye cuatro componentes fundamentales: la evaluación de los estudiantes hacia sus docentes, la autoevaluación del docente, la evaluación realizada por el jefe inmediato (jefe de cátedra) y los méritos académicos. Estos cuatro elementos aportan al resultado final, que es considerado para la promoción docente dentro del sistema de titularidad.

El procedimiento inicia con el registro y actualización de la información del personal docente, organizado por cátedras. Este registro incluye datos básicos como el correo electrónico, los cursos asignados y los horarios. Posteriormente, esta información es enviada al Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA), que es responsable de digitalizar y enviar las boletas de evaluación a los actores involucrados.

Desde 2020, a raíz de la pandemia de COVID-19, el proceso de evaluación se realiza de manera virtual a través de la plataforma Moodle, donde los estudiantes deben completarla. Este cambio ha facilitado la automatización del proceso, pero también ha generado desafíos relacionados con la falta de actualización de correos electrónicos y la baja participación de estudiantes en ciertos momentos del ciclo académico, especialmente durante el período de



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

exámenes finales. “Porque lo que, cuando usted ingresa lo primero que le aparece es ese mensaje: *EVALUACIÓN DOCENTE*, el estudiante no puede pasar de ahí si no evalúa al docente”. (A. Penados, comunicación personal, 6 de mayo 2024).

Por su parte, los docentes deben completar su autoevaluación y ser evaluados por sus jefes inmediatos y para hacerlo, utilizan el mismo formulario que utilizan los estudiantes para evaluar a sus docentes. “De hecho, en esa boleta puede encontrar los aspectos que se evalúan del desempeño docente. En este caso, las que el alumno evalúa de su profesor. En general, son los mismos aspectos que se auto evalúa el profesor. Los mismos aspectos que evalúa el jefe inmediato del profesor. O sea, no, no hay cambio de aspectos, es el mismo aspecto” (P. Sánchez, comunicación personal, 6 de mayo 2024). Además, existen fechas específicas para que los docentes presenten constancias de sus méritos académicos los cuales son calificados a través de una rúbrica.

El proceso de autoevaluación de los docentes ha mostrado problemas recurrentes, como el incumplimiento de esta tarea, lo que puede afectar la finalización del proceso global de evaluación y, en algunos casos, impedir que el docente participe en promociones docentes trienales. “DEPPA antes evaluaba dos veces por año, y dijeron que este año en particular van a evaluar una vez en el primer semestre, para que en el segundo semestre resolvamos los problemas que nos quedaron: Un profesor no se autoevaluó, los alumnos no lo evaluaron, su jefe no lo evaluó, etc. Entonces, vamos a tener el segundo semestre para limpiar porque hay que terminar (...) porque cada año suma para los tres años que es el trienio (y que) es el que hace la promoción docente”

Los resultados de la evaluación docente son utilizados principalmente para fines de promoción y mejora del desempeño. Aquellos docentes que obtienen evaluaciones negativas pueden recibir medidas correctivas, como la obligación de participar en cursos de formación y actualización ofrecidos por la División de Desarrollo Académico (DDA). Sin embargo, una



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

limitación identificada es la falta de seguimiento posterior que permita verificar si estas medidas han tenido un impacto positivo en el desempeño del docente.

El proceso evaluativo también enfrenta críticas respecto a la objetividad de las respuestas de los estudiantes, quienes en ocasiones pueden responder de manera automática o por miedo a represalias. Ante esta situación, se ha planteado la necesidad de implementar campañas de concientización para que los estudiantes comprendan la importancia de una evaluación honesta y reflexiva.

A pesar de los desafíos, la evaluación docente en la EFPEM ha permitido identificar tanto fortalezas como debilidades en el desempeño del personal académico, contribuyendo a la mejora continua y al fortalecimiento del prestigio institucional. La participación de la COMEVAL ha sido clave para coordinar y dar seguimiento a este proceso, destacándose por su compromiso y por el esfuerzo realizado, incluso en un contexto complejo y con recursos limitados.

De acuerdo con lo informado por las diversas instancias institucionales y de manera puntual la COMEVAL, refiere que la evaluación de los estudiantes se realiza a través de un formulario cuyo objetivo indica que es mejorar la calidad de la docencia universitaria, por medio de la información proporcionada. Para realizar la actividad los estudiantes responden un formulario de 57 preguntas de respuesta predeterminada para indicar si los docentes cumplen los aspectos referidos la mayoría de las veces (SI) si la mayoría de las veces no los cumplen (NO) o si no existe evidencia para responder (SIN EVIDENCIA).

Los aspectos para observar son: a) el aspecto técnico docente, b) el aspecto psicosocial y c) el aspecto profesional. Entre las variables que abarcan estos aspectos se encuentran: planeamiento, desarrollo del curso, actividades, hábitos, interacción,

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

responsabilidad y técnica administrativa, evaluación, responsabilidad, conocimiento, actualización y dominio de la materia.

Las personas entrevistadas al interno de la EFPEM desconocen el origen del instrumento y desde cuando data, se menciona que se utiliza desde hace más de 20 años. A partir de la migración de la docencia a la virtualidad por efectos de la pandemia del COVID-19, los ítems se actualizaron, aunque en la mayoría de los casos la actualización consistió en agregar el término “virtual” cuando correspondía. Por ejemplo “deja tareas de refuerzo para mejorar el aprendizaje, en lo presencial y virtual”.

En términos generales se aprecia una coherencia entre los aportes de las tres instancias consultadas que tienden a informar desde “el deber ser” del proceso. Una vez recogida esta información marco sobre la evaluación docente, se procedió a preguntar aspectos relacionados a docentes y estudiantes, que de igual manera empiezan a perfilar el estado de la evaluación docente en la EFPEM desde la vivencia de las personas involucradas.

9.1.4 Los objetivos de la evaluación según docentes y estudiantes

En entrevista los docentes abordan el tema de los objetivos de la evaluación de su desempeño. A su parecer giran en torno a seis categorías organizadas de acuerdo con su frecuencia: función informativa, supervisión, función formativa, desconocimiento o la ambigüedad en la respuesta, la mejora del desempeño docente y la promoción laboral. Respecto a la función informativa se resalta la intención de recoger la voz del estudiante quien informa, reporta y valora el desempeño de sus docentes. De igual manera el jefe superior inmediato informa a los docentes de la evaluación del desempeño desde su punto de vista.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Los docentes también reconocen la evaluación de los docentes tiene un carácter de supervisión en tanto sirve para verificar el cumplimiento de sus responsabilidades, el alcance de sus competencias docentes y su rendimiento académico. Solo en una oportunidad se menciona el monitoreo de la acción docente, la cual tiene una connotación más formativa que la supervisión.

Posteriormente refieren la función formativa de la evaluación, indicando que la información revelada puede ser motivo de autoevaluación para la mejora y a la vez servir a la autoridad para brindarles retroalimentación. Posteriormente refieren desconocimiento sobre los objetivos de la evaluación docente o manifiestan ambigüamente sobre su conocimiento al responder de manera lacónica sin brindar más detalles. Es preciso señalar que esta respuesta la brindaron, sobre todo, los docentes interinos.

Es hasta en una quinta posición que se manifiesta directamente que la evaluación tiene como objetivo la mejora del desempeño docente. En último lugar solo un 8% de los docentes hacen referencia a que la evaluación tiene como objetivo brindar información para la promoción docente, lo cual les permite ascender de titularidad, en el caso de los docentes titulares y obtener méritos para la continuidad laboral, en el caso de los docentes interinos.

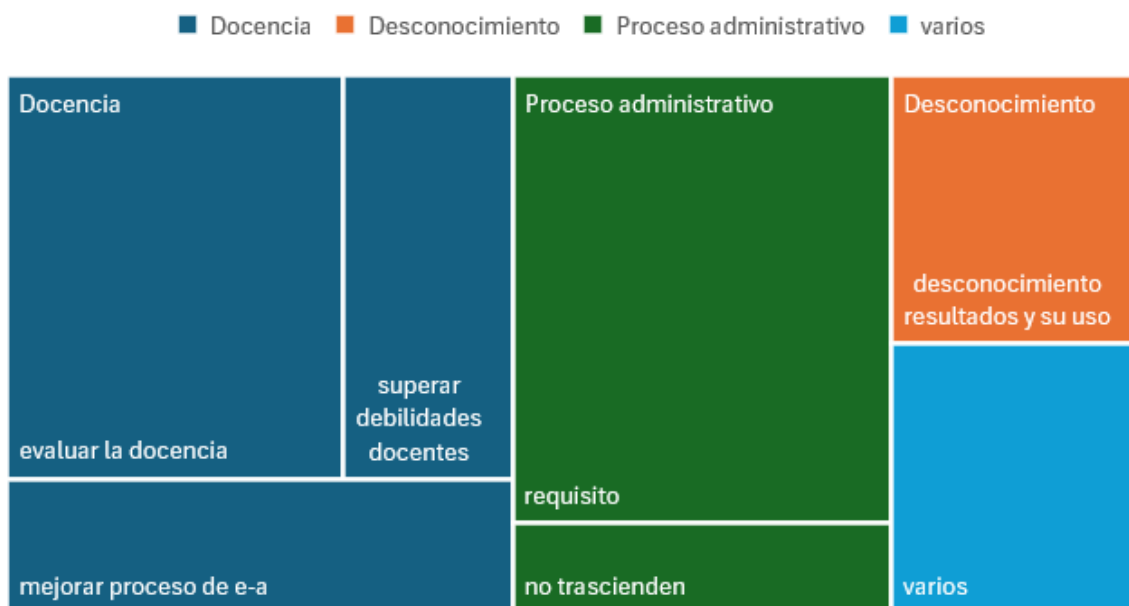
Los estudiantes, que participaron a través de una encuesta y grupos focales, brindan información que en algunos casos puede no coincidir completamente. La explicación podría estar en que la muestra para los grupos focales estuvo autodefinida por la participación voluntaria, y en ese sentido, los estudiantes que “tenían algo qué decir” son los que participaron en estos espacios y fueron los más críticos del proceso, en tanto que los que respondieron únicamente la encuesta pueden sentirse más conformes con la evaluación docente o simplemente desconocer o no estar interesados en el tema.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

En los grupos focales los estudiantes indicaron que la evaluación docente tiene como finalidad evaluar la docencia, superar las debilidades de los docentes y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Seguidamente expresaron que responde a un proceso administrativo, que se realiza como un requisito y que no tiene ninguna trascendencia. Finalmente mencionaron desconocimiento sobre los fines u objetivos de esta evaluación.

Figura 6

Objetivos de la evaluación docente según los estudiantes



Las percepciones sobre los objetivos de la evaluación docente muestran ciertos puntos de encuentro, especialmente en torno a su función informativa y su potencial para mejorar el desempeño docente. Sin embargo, también se evidencian brechas significativas, especialmente en la percepción de su valor práctico y trascendencia. Mientras las instancias institucionales destacan objetivos claros como la promoción docente y la calidad académica, los estudiantes y algunos docentes perciben el proceso como burocrático y carente de impacto real.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Esta discrepancia sugiere la necesidad de una mejor comunicación y clarificación de los objetivos de la evaluación por parte de las autoridades institucionales y de una mayor integración de la retroalimentación estudiantil y docente en el diseño y aplicación del proceso evaluativo.

9.1.5 Correspondencia entre el deber ser y el ser de la evaluación docente

Tanto a los docentes como a las instancias institucionales consultadas, se les leyó la definición de la evaluación docente del Consejo Superior Universitario (2001, p. 121) “proceso instituido (...) con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica”. Se les inquirió si la forma como se realiza la evaluación docente responde a ese planteamiento.

Los docentes en su mayoría (19) indicaron que parcialmente corresponde debido a que el procedimiento y el evaluador (estudiante) no son adecuados “Una cosa es lo que se determine en documentos y, otra cosa es lo que realmente se realiza como tal” (RQ1-5) “Porque hay una parte que se les pregunta sobre la metodología, y los estudiantes no tienen un conocimiento sobre esto y no saben si es o no la correcta” (RQ1-4)

Agregan que existe mucha subjetividad de por medio y que depende de la voluntad del docente la mejora académica. Otros docentes (8) señalaron que existe la posibilidad de que la evaluación corresponda a lo indicado por el CSU (2001) pero que es necesario mejorar. Siete docentes indicaron sin mayor explicación que no corresponde y que entre otras situaciones, porque no motiva a la mejora. Tres docentes afirmaron que sí corresponde “Sí responde porque se divide en tres aspectos: Pedagógicos, académico, atención al estudiante” (RQ1-1) “cuesta determinar si sí o no” (RQ1-11) y un docente manifestó su duda de que



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

corresponda. Un docente refiere que la información recabada puede estar sesgada porque “por temor a represalias (el estudiante) no es honesto” (RQ1-13)

Por su parte la máxima autoridad de la EFPEM indicó que la evaluación docente en la EFPEM busca determinar cómo imparten los docentes sus cursos. En este proceso intervienen estudiantes, jefes de cátedra y autoridades académicas. Según la directora, esta evaluación es fundamental siempre que se realice con objetividad. Los objetivos específicos están establecidos en el Reglamento de Evaluación Docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Reconoce que los instrumentos de evaluación en la EFPEM fueron elaborados hace muchos años y no han sido revisados en al menos diez años, por lo que no responden adecuadamente a las necesidades actuales. Además, los resultados de la evaluación se utilizan principalmente para revisar el desempeño de cada docente desde la perspectiva de los estudiantes. No obstante, los estudiantes aún no son conscientes de la importancia y responsabilidad de evaluar con objetividad. Por otro lado, señala que de acuerdo con los resultados se envía a los docentes a cursos pedagógicos cuando presentan deficiencias, pero que estos cursos no siempre responden a las necesidades reales del docente, especialmente cuando los problemas son actitudinales o emocionales. El reglamento actual no contempla alternativas más adecuadas, limitándose a soluciones pedagógicas generales.

Al consultar a las instancias institucionales una respondió categóricamente que la evaluación del docente sí corresponde a la definición del CSU (2001), en tanto las demás relativizaron su respuesta, indicando que, hasta cierto punto, que lo hace de manera parcial, o que se busca la mejora y que es precisa su actualización.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

9.2 Aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM según la visión de docentes y estudiantes

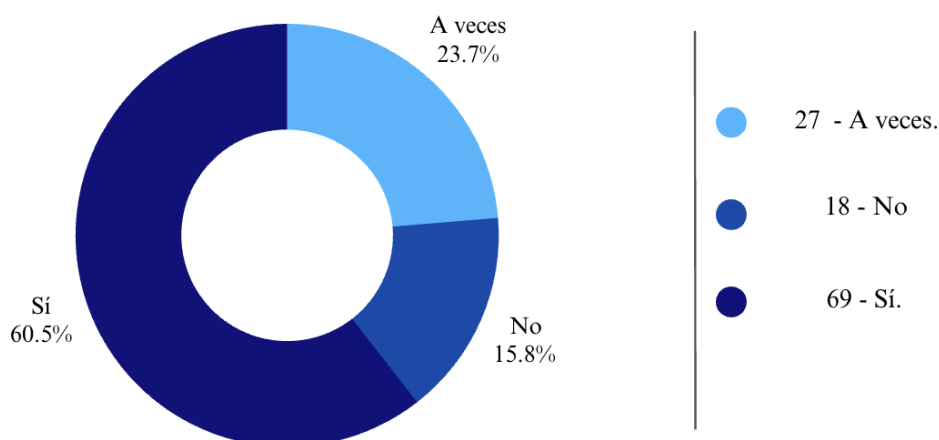
El segundo objetivo del estudio se refiere a analizar los aciertos y desaciertos que presenta la evaluación docente en la EFPEM, lo que permite de alguna manera revisar qué tan cerca o lejos se encuentra de la definición institucional que presentó el CSU (2001) referente a la evaluación docente y por lo tanto tener una visión de la efectividad de esta. De manera complementaria se comparten, además, los aportes de la máxima autoridad de la EFPEM y de las instancias, lo que permite tener una panorámica aún más completa.

9.2.1 Los aciertos de la evaluación docente

En principio puede considerarse un acierto de la evaluación docente el interés y participación de los estudiantes en el proceso, así como lo manifestaron ellos en la encuesta.

Figura 7

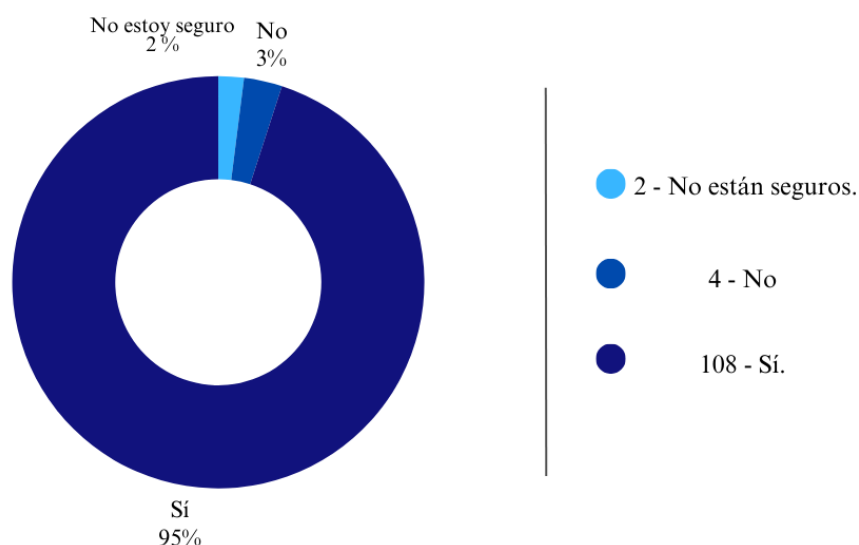
Interés de los estudiantes en participar en la evaluación de sus profesores



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 8

Participación en el proceso de evaluación docente de tus profesores.



Respecto a lo que aborda la evaluación docente se reconoce como acierto que tome en consideración el desempeño profesional e integral del profesor, como lo hizo ver el 68% de estudiantes, aunque el 32% indicó que no.

En el tema de la objetividad de la evaluación, podría considerarse también un acierto el que se perciba que sí cumple con esta característica, aunque más adelante se manifieste discrepancia en este punto. El 80% de estudiantes manifiesta que realizan la evaluación de sus docentes con objetividad, en tanto el 11% algunas veces y el 9% afirma que no.

Por otro lado, también es un acierto que la mayoría de los estudiantes no identifique presión para evaluar bien a sus docentes. El 76% refiere que nunca ha sentido esa presión, aunque el 13% dice que sí y el 11% que a veces. A pesar de que son menos los estudiantes que refieren sentir presión para evaluar bien a sus profesores, comentan que estas presiones



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

se deben a que se puedan tomar posibles represalias, por preocupación de que la evaluación no sea anónima, por presión social o grupal o porque piensan que pueden mejorar su calificación

En el caso de la presión para evaluar de manera negativa a sus docentes, el 90% indica que nunca ha sentido esa presión, el 4% que sí y el 6% que a veces. Los estudiantes que mencionaron sentir algún tipo de presión hicieron referencia a que en algunas ocasiones se forman grupos de estudiantes que se han molestado con algún docente y entonces presionan a la totalidad del grupo para evaluarlo mal.

En su respuesta a las preguntas abiertas, los estudiantes manifestaron en primera instancia desconocimiento por los aciertos que pueda tener la evaluación docente. “Realmente, después de la evaluación docente no sé qué más se hace, ya que no he visto una presentación de resultados o el seguimiento de este” (RQ1-28) Posteriormente en orden de relevancia, indican que no tiene ningún acierto, “Ninguna, no he notado cambios y siguen los mismos docentes con las mismas didácticas” (RQ1-1) aunque seguidamente reconocen como acierto la intencionalidad de las autoridades al realizar la evaluación, la cual se traduce en la evaluación de diversos aspectos de la docencia, el interés por la mejora y de contar con mejores docentes. “Se busca la perfectibilidad y eso es algo bueno” (RQ1-15).

A continuación, reconocen que es positivo el proceso en cuanto a que les permite externar sus opiniones y también valoran la periodicidad con que se realiza este ejercicio investigativo. “permite que el alumno exprese como lleva su proceso de enseñanza aprendizaje” (RQ1-24). Refieren finalmente que a partir de la evaluación se producen algunos cambios, que puede ser una forma de concientizar a los docentes sobre su desempeño y que en casos muy puntuales han observado cambios en la didáctica, por ejemplo, con la integración de las TICs. “Algunos docentes han cambiado su metodología, pero algunos otros aspectos no”. (RQ1-23).



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

En el grupo focal las respuestas de los estudiantes fueron menos positivas, se muestran reacios a responder sobre los aciertos y quienes lo hacen refieren abiertamente que no los hay, aunque se indica que es un acierto la posibilidad de expresión y la participación en el proceso evaluativo y el cumplimiento del proceso.

Por su parte, los profesores señalan como acierto el aporte para la mejora de la docencia “Conociendo los resultados y siendo una persona que quiere mejorar como docente, te preguntas ¿por qué no todos te evaluaron bien? y al hacer estas preguntas y ver los resultados te preguntas ¿quieres seguir así?” (DRQ1-17) “El hecho de que el mismo docente sepa cómo lo están evaluando los estudiantes y jefe de cátedra le ayudan a mejorar en su método de dar clases” (DRQ1-4)

Reconocen positivos algunos aspectos del proceso: el hecho de que evalúe aspectos importantes, la organización y continuidad del proceso, la imparcialidad con que se trabajan los resultados, que sea un medio de reconocimiento a la labor y el mismo hecho de que se realice la evaluación. Mencionan la importancia de conocer la opinión de los estudiantes. También se hizo alusión de que es un acierto haber cambiado el proceso evaluativo a la modalidad virtual. Hubo algún docente que no reconoció aciertos en la evaluación.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 9

Aciertos de la evaluación docente según los profesores



La directora de la Escuela reconoce como acierto “la oportunidad del estudiante de decirnos qué le parece y qué no le parece. Para mejorar, siempre tratando de ser mejores todos los días y actualizarnos todos los días como docente. Creo que es una oportunidad del estudiante de decirnos qué debemos de mejorar” (L. Crispín, comunicación personal 24 de octubre de 2024).

Por su parte las instancias reiteran que entre los aciertos está el impacto en la docencia con la posibilidad de mejorar la calidad docente a través del compromiso que asuman los docentes a partir de los resultados obtenidos y la verificación del trabajo. Ven también como un acierto que la evaluación sea un medio para considerar méritos académicos y que se haya migrado a una modalidad virtual. Reiteran la importancia de que los estudiantes opinen.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Si bien hay coincidencias respecto a la utilidad potencial de la evaluación para la mejora docente, la organización del proceso y la expresión estudiantil, las discrepancias principales se centran en la percepción del impacto real y tangible de la evaluación. Docentes e instancias institucionales identifican varios aciertos que pueden contribuir a la mejora educativa, pero los estudiantes, sobre todo en los grupos focales, expresan escepticismo y desencanto sobre su efectividad práctica y su relevancia en la experiencia educativa diaria.

9.2.2 Desaciertos de la evaluación docente

En las preguntas referentes al conocimiento de algunos aspectos de la evaluación docente y a través de respuestas predeterminadas, los estudiantes evidencian desconocimiento.

Tabla 3

Conocimiento de los estudiantes sobre la evaluación docente

Aspectos sobre los que conocen	Sí	No	No estoy seguro
Departamentos o instancias involucradas en la evaluación docente en la EFPEM	24%	76%	-
Leyes y reglamentos de la USAC sobre evaluación docente	22%	78%	-
Objetivos de la evaluación docente	40%	16%	44%
Fases del proceso de evaluación docente	16%	60%	24%
El resultado de la evaluación docente	04%	92%	04%



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

En términos generales priva el desconocimiento de los estudiantes en los diferentes aspectos de la evaluación del desempeño docente. En primer lugar desconocen el resultado de la evaluación, seguido por las leyes y reglamentos que la rigen, los departamentos o instancias involucradas en el proceso y las fases de este y existe duda sobre los objetivos de la evaluación.

El desacierto más grande que tiene la evaluación docente y que reconocieron los estudiantes a través de la encuesta en las preguntas abiertas, es que no se aprecian cambios para la mejora en la docencia, tampoco se cambian a los docentes y no se da seguimiento al proceso. “No se ve que se utilice la evaluación para mejorar la calidad” (RQ1-2) “Que los docentes mal evaluados siguen impartiendo clases” (RQ1-6) “Que no se ha enfocado en ver si los profesores realizan los cambios” (RQ1-7)

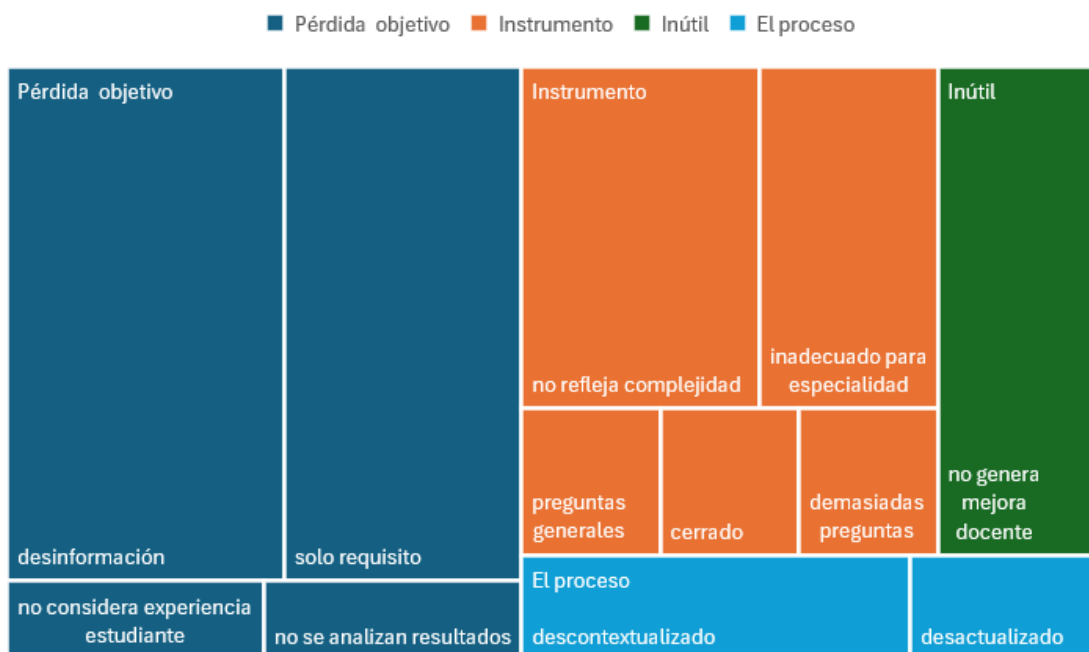
Y aunque seguidamente hay un grupo de estudiantes que manifiesta desconocimiento sobre los posibles desaciertos, otros indican que es un desacierto la desinformación sobre los resultados, la falta de información del proceso y las dudas que este les genera. Seguidamente algunos indican que no aprecian ningún desacierto, en tanto otros refieren que en el proceso se aprecia falta de objetividad, la metodología no es adecuada, el tiempo invertido es excesivo y que temen por posibles represalias al expresar sus valoraciones.

Finalmente indican los desaciertos que identifican en el instrumento: sobre que hay aspectos que no se toman en cuenta en las preguntas “no toman en cuenta aspectos como la discriminación, acoso o situaciones similares” (RQ1-22) “No se pregunta el trato o la empatía que el docente tiene con los estudiantes” (RQ1-22a). Además, señalan redundancia y la desactualización.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 10

Desaciertos que presenta la evaluación docente según los estudiantes



Al preguntar a los estudiantes si conocen qué sucede cuando un docente aprueba la evaluación, la primera respuesta es que desconocen qué sucede. Seguidamente de acuerdo con las frecuencias de respuesta, indican que esto trae como consecuencia estabilidad laboral porque permanecen impartiendo el curso. A continuación, mencionan que se les da un reconocimiento, algunos precisan indicando que este puede consistir en la promoción docente, el cambio de nivel, o que se le anime a continuar realizando bien su trabajo. Luego manifiestan dudas sobre si aprobar la evaluación signifique seguir en el puesto, recibir un incremento salarial o que el docente siga esforzándose.

Y cuando se les inquires por lo que sucede cuando un docente reprueba la evaluación docente, la primera respuesta al igual que en la anterior pregunta es que desconocen qué sucede. Posteriormente perciben que se realiza un proceso formativo en el que se le da otra oportunidad al docente, se le informan los resultados y se le requiere que mejore y se le envía

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

a capacitación. En el orden de frecuencia luego manifiestan dudas sobre el procedimiento considerando que el docente quizá sea despedido o que quizá se le haga una llamada de atención. Finalmente hay quienes indican que se llama la atención al docente o que es removido de su puesto de trabajo.

Por su parte los docentes, al opinar sobre los desaciertos de la evaluación docente, colocan en primer lugar la subjetividad con la cual es resuelta la evaluación. Indican que la evaluación tiene “mucha contaminación emocional” (8RQ1-23a). “En algún momento un alumno por criterio propio pueda sesgar la evaluación” (RQ1-23b) “Aunque hay preguntas que se prestan a no responder de manera objetiva” (RQ1-23c).

En segundo lugar, mencionan la ineficacia del proceso evaluativo, la cual incluye el desconocimiento del instrumento de evaluación que utilizan los estudiantes, la temporalidad de la aplicación debido que incide en la respuesta de los estudiantes y también el tiempo que demora conocer el resultado de la evaluación. “Es el tiempo en el que pasan el examen porque lo hacen al final de curso” (RQ1-9)

Señalan un desacierto la falta de conocimiento preciso de cuáles son sus oportunidades de mejora porque el resultado se presenta de manera general, así como el hecho de que haya cierto desinterés por los resultados y desatención a las recomendaciones recibidas. También mencionan la poca utilidad para los docentes interinos y que la cantidad de estudiantes que resuelven las evaluaciones no son representativas de la población. Al igual que los estudiantes mencionan como parte de los desaciertos el instrumento que es inadecuado “. “No es una herramienta que reconozca, valore y aplique algo que efectivamente va a servir” (RQ1-22) y desactualizado, hay quienes están contra la modalidad en línea y refieren que solo está el tipo de preguntas cerrada. Además, indican que el proceso está descontextualizado.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 11

Desaciertos que presenta la evaluación docente según los mismos docentes



Por otro lado, la directora de la EFPEM menciona diversas limitantes que ha presentado la evaluación docente que coinciden con las anteriormente mencionadas y agrega otros elementos importantes para la reflexión. Los instrumentos no se han revisado desde hace años y no reflejan las necesidades actuales de los docentes, ni integran claramente aspectos actitudinales. Los resultados son poco claros y generales: los docentes reciben resultados numéricos y generales organizados por tres grandes áreas: profesional, técnico-docente y psicosocial, pero sin indicaciones específicas sobre qué aspectos concretos deben mejorar.

Cuando los resultados no son favorables se envía a los docentes a cursos pedagógicos, aunque en ocasiones no es la solución adecuada, especialmente cuando las dificultades docentes son emocionales o actitudinales, aspectos que no son abordados adecuadamente. Además, indica que algunos docentes perciben la evaluación únicamente como un requisito



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

administrativo para obtener promociones o beneficios salariales y no como una herramienta real para su mejora profesional. De igual manera los estudiantes no siempre toman con seriedad y objetividad el proceso de evaluación, afectando la calidad y validez de la retroalimentación.

Ante la pregunta sobre el modelo educativo de la unidad académica y el perfil del docente, indica que no existen un modelo educativo propio ni un perfil de docente, lo cual limita aún más la posibilidad de aprovechar adecuadamente los resultados de la evaluación docente para orientar mejoras institucionales y pedagógicas.

Existen coincidencias importantes entre estudiantes, docentes, instancias institucionales y la directora de la EFPEM. Todos reconocen como un acierto que el proceso de evaluación docente permita expresar a los estudiantes sus opiniones sobre el desempeño de los docentes, lo cual es valorado como un aspecto esencial para identificar oportunidades de mejora en la enseñanza. Además, existe consenso respecto a los desaciertos más significativos, destacando la preocupación compartida por la desactualización y limitaciones de los instrumentos empleados, la poca claridad y generalidad excesiva de los resultados, y la falta de un seguimiento efectivo para garantizar cambios reales posteriores a la evaluación.

En cuanto a las discrepancias, estas surgen especialmente en torno a la objetividad percibida en las evaluaciones y a la utilidad real del proceso evaluativo. Mientras que los estudiantes manifiestan evaluar con objetividad y cuestionan abiertamente la utilidad real del proceso debido a la falta de cambios visibles, docentes, instancias y directora cuestionan dicha objetividad, señalando sesgos emocionales y subjetividad en las respuestas estudiantiles. Además, únicamente los estudiantes señalan presiones grupales que afectan la forma en que evalúan, aspecto que no es mencionado por docentes ni autoridades. Finalmente, las instancias institucionales, en específico la COMEVAL, destacan como



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

problema la baja participación estudiantil en la evaluación docente, mientras que los estudiantes manifestaron el interés por participar y afirman haberlo hecho.

9.3 Beneficios de la evaluación docente para estudiantes, docentes y la EFPEM

El tercer objetivo hace alusión al análisis de los beneficios que tiene la evaluación docente para estudiantes, docentes y la EFPEM. Se presenta la información diferenciada para finalmente realizar alguna interpretación.

9.3.1 Beneficios de la evaluación docente para los estudiantes

Los estudiantes manifestaron en la encuesta que los beneficios que les representa la evaluación docente residen en la posibilidad de la mejora en la docencia y un mejor aprendizaje. Afirman que así debería de ser y que se espera también un cambio favorable en la actitud del docente. “Que se llegue de forma correcta a las competencias establecidas” (RQ1-8) “Debería ser la mejora en el trato y trabajo” (RQ1-5). Posteriormente de acuerdo a la frecuencia, señalaron que no obtienen ningún beneficio, aunque reconocen a continuación que es positivo poder expresar sus opiniones.

En las preguntas cerradas, la apreciación de los estudiantes sobre el beneficio de la evaluación docente es menos favorable.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 12

La evaluación docente beneficia a los estudiantes

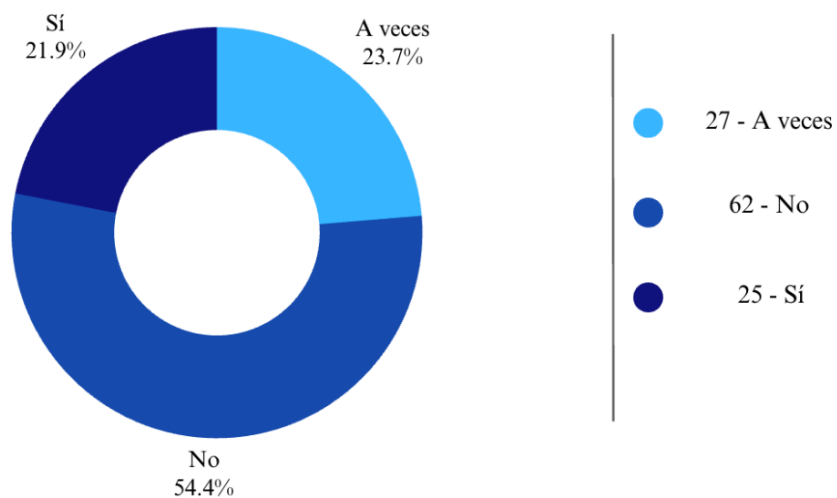
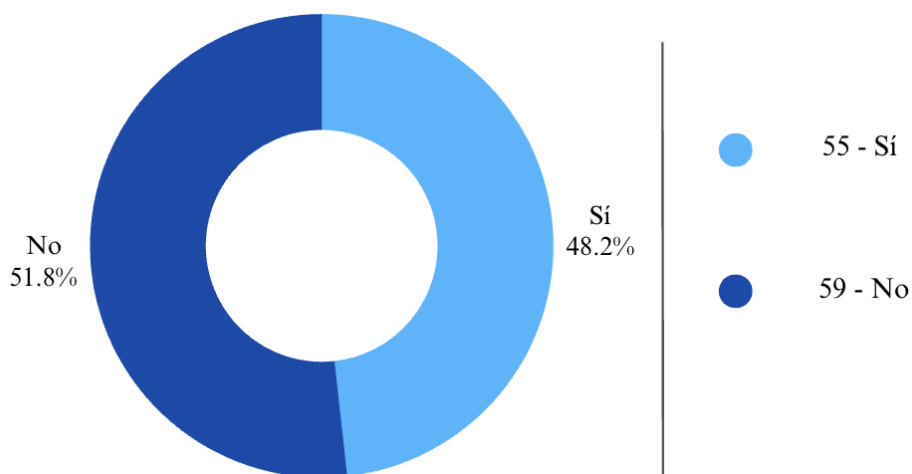


Figura 13

La evaluación docente en la EFPEM mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje





Informe final de Proyecto de Investigación 2024

En los grupos focales los estudiantes muestran desencanto con respecto a la evaluación de sus docentes, en términos generales desconocen el proceso, reconocen la obligatoriedad de hacerlo y aprecian que no representa algún beneficio para ellos. “Yo creo que al principio de la carrera muchos de nosotros evaluábamos al docente con una genuina voluntad, el evaluarlo va a servir, va a servir para que el proceso mejore, para que esto cambie, para que los estudiantes que vengan a este curso tengan una mejor relación con la materia. Pero al transcurrir la carrera, ya casi que estamos cerrando la licenciatura, nos hemos dado cuenta de que en realidad solo es un requisito para poder ver una nota o miren, si no me evalúan todos los del curso, no puedo publicar el acta, no puedo publicar tal material, entonces se volvió más un formulario que llenar solo para poder ver la nota y terminar el semestre” (EPS1).

Ante la manifestación reiterada sobre la inutilidad de la evaluación docente que han manifestado los estudiantes, queda en duda ¿qué los motiva entonces a realizar el proceso? Esta pregunta obtuvo dos respuestas principales: la obligatoriedad y la esperanza de mejora. Respecto a la obligatoriedad la plantean como una condición administrativa que hay que cumplir “o sea, tiene que darle una ponderación o darle una crítica constructiva al docente para que usted pueda seguir (un proceso) o pueda habilitar algún aspecto dentro de su plataforma” (RQ1-5). En relación con la esperanza de mejora los estudiantes esperan que la evaluación tenga utilidad, que se mejore el proceso docente, que haya cambios y “se mejoren los aspectos educativos” (RQ1-5). También consideran que evaluar a los buenos docentes puede contribuir para que reciban algún tipo de reconocimiento “El primer semestre, sí puedo decir que la persona que me impartió el curso fue muy buena, entonces para mí sí fue bueno calificarla porque trabajaba de acorde a lo esperado” (RQ1-1).

Por otro lado, también manifiestan sentir desmotivación para participar en la evaluación. La desmotivación más señalada es la constatación de la falta de cambios y por lo tanto la falta de beneficio, lo que hace que se inclinen por no querer realizar el ejercicio.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

A continuación, mencionan que el proceso también es desmotivador porque se considera una pérdida de tiempo, se evalúa por evaluar, se considera únicamente como un proceso administrativo sin beneficios, se desconocen los resultados y es monótono. “no contamos con el tiempo necesario como para estar evaluando una cantidad grande de licenciados” (RQ1-11) Señalan nuevamente como fuente de desmotivación al formulario: extenso, desactualizado, con las mismas preguntas y el mismo formulario para todas las áreas. “todos los formularios son los mismos para todos los docentes, independientemente si son del área de pedagogía o de ciencias” (RQ1-13)

La opinión de los docentes sobre los beneficios que reporta la evaluación del desempeño académico para los estudiantes es que son relativos, esto debido a que no se logra obtener una información del todo fidedigna porque en ocasiones la evaluación no se responde con objetividad ni honestidad. Reconocen que esta falta de objetividad podría estar condicionada en algún momento por el temor. También se señala que los estudiantes no son los indicados para evaluar ciertos aspectos “Ya que el estudiante no sabe a cabalidad si el docente da o no bien sus clases” (RQ1-9). También se considera que al quedar a discreción del docente la mejora de su quehacer, no hay certeza de que tenga un efecto que beneficie al estudiante.

De igual manera, mencionan que la forma como se plantean las preguntas deja por fuera conocer algunos aspectos que no son abordados. “pero hay preguntas que no llenan las expectativas de lo que el estudiante busca ser escuchado” (RQ1-17) y que, al formularse de manera cerrada, deja al estudiante únicamente la posibilidad de responder con las respuestas predeterminadas. Asimismo, consideran que depende de la institución que contrata al docente, del uso que pueda dar a la información obtenida.

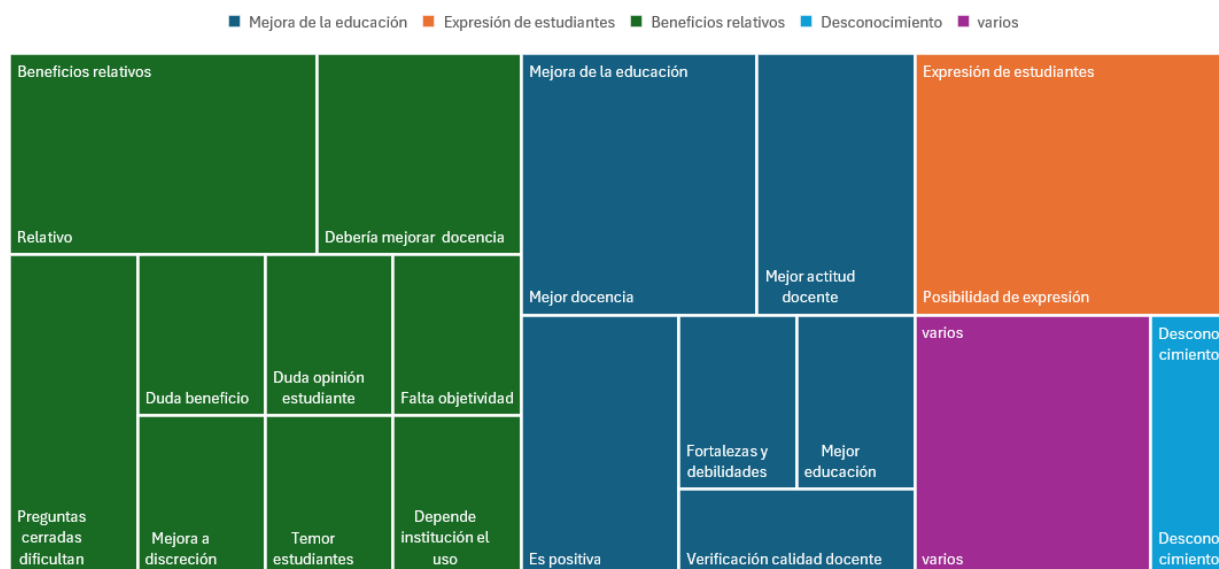
En segundo lugar, se reconoce que la evaluación del docente sí reporta beneficios para el estudiante. Afirman que es posible mejorar la docencia y la actitud del profesor si se

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

reflexionan los resultados y la toma de conciencia; es una experiencia positiva que permite identificar fortalezas y debilidades, permite verificar la calidad docente y en última instancia mejora la educación. En tercer lugar, reconocen que la evaluación es una oportunidad para el estudiante de poder expresarse.

Figura 14

Beneficios que representa la evaluación docente para los estudiantes



Nota. Con base en las entrevistas a docentes

Para las instancias el principal beneficio que representa para los estudiantes la evaluación de sus docentes es la posibilidad de expresarse, para dar a conocer las necesidades y exigir calidad. Consideran que a partir del proceso evaluativo se puede determinar la calidad de la docencia para mejorarla. “Permite expresar si está satisfecho o no con sus aprendizajes.” (IRQ1-1).

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

9.3.2 Beneficios de la evaluación docente para los docentes

En la encuesta los estudiantes indicaron que los beneficios que reporta la evaluación docente para los catedráticos es en primer lugar la posibilidad de mejora de la docencia lo cual implica una mejora actitudinal y la posibilidad de recibir capacitaciones. “Mejorar el tipo de trato hacia los estudiantes” (RQ1-11) También reconocen la valía de que el docente conozca cómo es evaluado su desempeño por parte de los estudiantes, lo cual puede ser motivo de reconocimiento, motivación y retroalimentación. “Considero que es beneficioso el conocer la perspectiva que tienen los alumnos del profesor” (RQ1-5)

Posteriormente se manifiesta desconocimiento sobre los beneficios e incluso se afirma que no representa ningún beneficio para los docentes. Sin embargo, también hay quien reconoce que representa beneficios laborales de los docentes a través de la mejor condición laboral, la estabilidad laboral y reputación profesional, el aumento de sueldo y la posibilidad de una plaza fija.

Con respecto a los beneficios que representa para ellos la evaluación docente, los docentes inevitablemente resaltaron la diferencia de beneficio para un profesor titular o uno interino. Para los docentes titulares, expresaron en primer lugar la promoción laboral con el incremento económico correspondiente. Significa “ganar tiempo laboral” “ascender una titularidad” “subir de categoría” “ponderar y subir un escalafón” (DRQ1-1) “una mejora salarial” “poder recibir una compensación económica” (DRQ1-3). Posteriormente se identifica que representa un beneficio porque permite una retroalimentación por parte de la autoridad inmediata, posibilita la revisión personal del desempeño, mejoras en la carrera y brinda oportunidad de becas. Finalmente, los docentes (2) señalan que es beneficioso conocer la opinión de los estudiantes “revisar lo que los alumnos opinan de nosotros” (DRQ1-4).



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Por otro lado, un grupo de docentes (6) manifiesta desconocimiento sobre la utilidad del proceso evaluativo. Posteriormente hacen énfasis en la función formativa de la evaluación porque invita al análisis personal sobre el desempeño, y en caso de ser necesario, remite a la formación y actualización. “el docente que no llega a una nota mínima debe ir a recibir cursos de capacitación y actualización que ofrece la Universidad de San Carlos.” (RQ1-2)

Se menciona de manera diferenciada, que para los profesores interinos puede ser un apoyo en caso exista posibilidad de entrar a concurso para una titularidad, para obtener un recontrato y en otras ocasiones se menciona que no tiene utilidad. “Para los interinos, a la hora de tener una oportunidad de ascender a una titularidad ya tiene su proceso de evaluación” (RQ1-7). Algunos docentes manifiestan interés porque haya también otro tipo de beneficio para los docentes interinos y que siempre será importante conocer la opinión del estudiante.

De manera congruente las instancias institucionales mencionan en primer lugar como beneficio para los docentes la promoción docente y el incentivo económico, seguida por la posibilidad de mejorar el desempeño docente y finalmente la introspección a la que invita conocer los resultados de la evaluación, que en algunos casos puede representar un ejercicio para la toma de conciencia e incluso de ayuda emocional “ayuda en la parte emocional del docente, al saber que salió bien” (I RQ1-1).

En las siguientes figuras se presentan los beneficios de la evaluación del desempeño docente para docentes titulares e interinos, según la opinión de los mismos docentes.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 15

Beneficios de la evaluación docente para profesores titulares

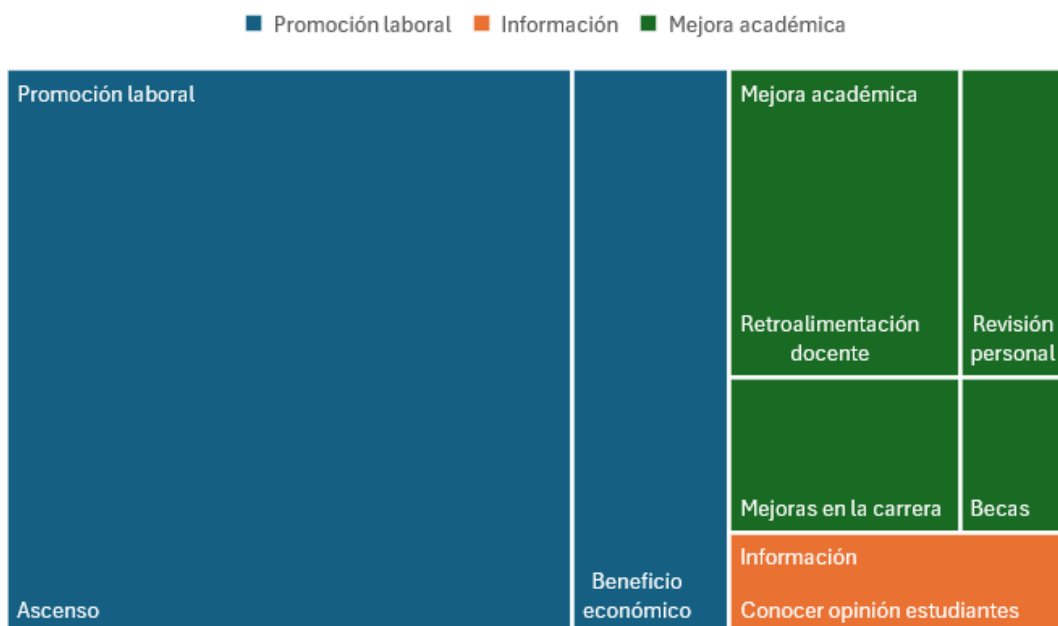


Figura 16

Beneficios de la evaluación docente para profesores interinos





Informe final de Proyecto de Investigación 2024

En términos generales, aunque hay acuerdo sobre la importancia teórica de la evaluación para la mejora docente, la retroalimentación y la promoción laboral; surgen discrepancias importantes respecto a su efectividad práctica y utilidad percibida. Los docentes interinos se muestran más críticos sobre los beneficios que pueden obtener, y los estudiantes expresan desencanto respecto al impacto real del proceso evaluativo en su experiencia educativa. Las instancias institucionales, por su parte, destacan las acciones formativas que derivan de la evaluación, aunque reconocen limitaciones en el diseño y aplicación de la herramienta evaluativa.

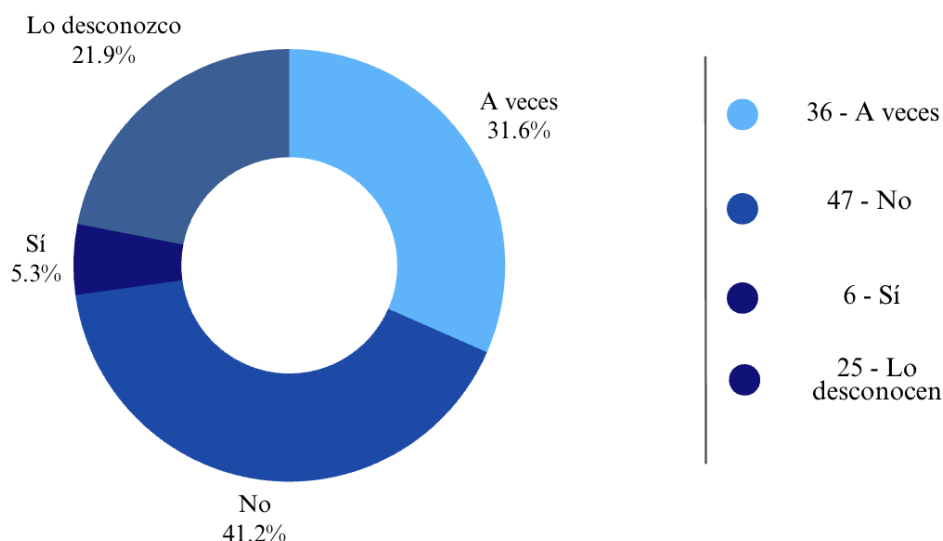
9.3.3 Beneficios de la evaluación docente para la EFPEM

Los estudiantes en la encuesta indicaron que el mayor beneficio que trae a la EFPEM la evaluación de sus docentes es la posibilidad de cualificar la enseñanza aprendizaje, lo que conlleva un incremento de la calidad docente y la posibilidad de mejora en la didáctica lo que repercute en mejores egresados. “Tener docentes de calidad y comprometidos con la enseñanza -aprendizaje del estudiante”. (RQ1-6). Si embargo en la pregunta referida a si la evaluación del docente incide en la mejora del desempeño de los profesores, las respuestas no fueron del todo favorables, por lo que no se considera beneficiosa.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 17

La evaluación docente mejora el desempeño de los profesores



A continuación, los estudiantes indican que la evaluación docente permite a las autoridades obtener información sobre el desempeño de sus docentes y conocer su sentir. “El conocer a los docentes que están formando a los estudiantes” (RQ1-13) Por otra parte, hay quien manifiesta desconocimiento sobre estos beneficios y finalmente se menciona que la evaluación es favorable para conservar el prestigio institucional. “Seguir siendo una Escuela de excelencia en preparación de docentes” (RQ1-10). Seguidamente, los estudiantes no reconocen ningún beneficio y posteriormente manifiestan que es favorable que puedan expresar su opinión. Finalmente, en algunos casos se manifiesta desconocimiento sobre el tema.

Por su parte los docentes refieren que la evaluación docente beneficia a la EFPEM en tanto que fortalece su prestigio institucional. Esto lo logra a partir de la mejora de la calidad docente, que en su conjunto habla de la calidad educativa institucional, que además reafirma la responsabilidad de su personal docente y puede favorecer la acreditación de sus carreras.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

En segunda instancia mencionan que beneficia el proceso administrativo porque permite conocer y comprobar el desempeño de los profesores para la toma de decisiones. De manera consecuente se refieren posteriormente a la mejora de la calidad de egresados y que serán más competentes en el ámbito laboral. Finalmente, dos docentes mencionan que la evaluación podría ser beneficiosa, pero que no representa ningún beneficio institucional.

Por su parte la directora de la EFPEM menciona que, en teoría, la evaluación docente debería ser una guía fundamental para elaborar planes de mejora institucional y curricular. Sin embargo, en la práctica actual, esto no sucede. La evaluación sirve principalmente como requisito formal para promociones, pero no es útil para identificar claramente áreas de mejora curricular o institucional, debido a la falta de precisión y claridad de los resultados.

El análisis de los beneficios lleva a indicar que, desde la perspectiva de los estudiantes, el principal beneficio esperado de la evaluación docente es la mejora en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, con mejoras en la metodología, pero también en el componente actitudinal. Aprecian beneficioso el hecho de poder expresar sus opiniones y ser escuchados. Sin embargo, la apreciación general sobre los beneficios que reciben en el ejercicio evaluativo de sus docentes es más bien negativa. La interpretación que realizan es que el proceso se realiza como un requisito administrativo, aunque de acuerdo a sus diferentes respuestas, se aprecia que la mayoría desconoce que los resultados de la evaluación se relacionan con la promoción del personal académico.

De acuerdo con el beneficio esperado manifiestan un claro desencanto, e indican que no se aprecian sustantivamente mejoras educativas. Por otro lado, los docentes señalan que los beneficios hacia los estudiantes pueden ser relativos, debido a problemas de objetividad y honestidad en las respuestas, y también a limitaciones del instrumento por el uso exclusivo de preguntas cerradas con respuestas predeterminadas.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Por su parte, las instancias institucionales destacan que el principal beneficio para los estudiantes está en la posibilidad de expresar necesidades y demandas respecto a la calidad educativa. Reconocen que la evaluación podría servir para determinar la calidad docente y orientar mejoras. Sin embargo, las limitaciones prácticas señaladas por estudiantes y docentes cuestionan que estos beneficios potenciales se materialicen plenamente.

Para los docentes, los beneficios derivados de la evaluación varían significativamente según la condición laboral. Los docentes titulares, quienes gozan ya de una estabilidad laboral, destacan en primer lugar más beneficios laborales como promoción a una titularidad más cuando sea procedente y el incremento salarial correspondiente. Valoran la posibilidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño, lo cual puede impulsar su desarrollo profesional y personal. Además, algunos docentes aprecian el beneficio de conocer la opinión de los estudiantes sobre su desempeño.

En contraste, para los docentes interinos, los beneficios percibidos son notablemente menores. Generalmente, estos docentes consideran que la evaluación ofrece pocos o ningún beneficio real, aunque algunos reconocen que podría ser útil para obtener una recontractación o prepararse para una posible titularidad futura. También señalan que conocer la opinión de los estudiantes es relevante, aunque el beneficio práctico y concreto sigue siendo limitado. Las instancias institucionales, así como la directora de la EFPEM coinciden con los docentes en reconocer la promoción laboral y los incentivos económicos como los principales beneficios para los docentes titulares. También destacan la importancia formativa del proceso evaluativo, tanto para docentes titulares e interinos, especialmente en términos de reflexión para la mejora.

Finalmente, la EFPEM se ve beneficiada por la evaluación docente porque si se trabaja de manera apropiada, puede impactar en la calidad educativa y esta será reconocida en el prestigio institucional. Algunos estudiantes también reconocen que la evaluación



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

permite a las autoridades académicas tener un mejor conocimiento del desempeño de sus docentes y del sentir estudiantil. Sin embargo, también expresan dudas sobre el impacto real de la evaluación en la mejora concreta del desempeño docente y en la vida institucional.

Por su parte los docentes perciben que el mayor beneficio institucional reside en el fortalecimiento del prestigio académico y educativo, derivado del mejoramiento de la calidad docente, lo cual puede conducir a la acreditación de sus carreras. Además, consideran que la evaluación aporta información valiosa para la toma de decisiones administrativas relacionadas con el personal docente. También reconocen que la mejora docente repercute en el perfil de egreso de los estudiantes.

En general, se reconocen algunos beneficios de la evaluación docente tanto para estudiantes, docentes y la institución, pero quedan aún varios desafíos que atender para que este beneficio sea significativo.

9.4 Aspectos relativos a la docencia que han despertado en los estudiantes la intención de deserción

La relación entre la evaluación docente y el hecho de que los estudiantes hayan querido retirarse de una carrera de estudios puede ser analizada desde varios ángulos, sobre todo considerando el impacto que el desempeño docente y su evaluación tienen en la experiencia académica de los estudiantes.

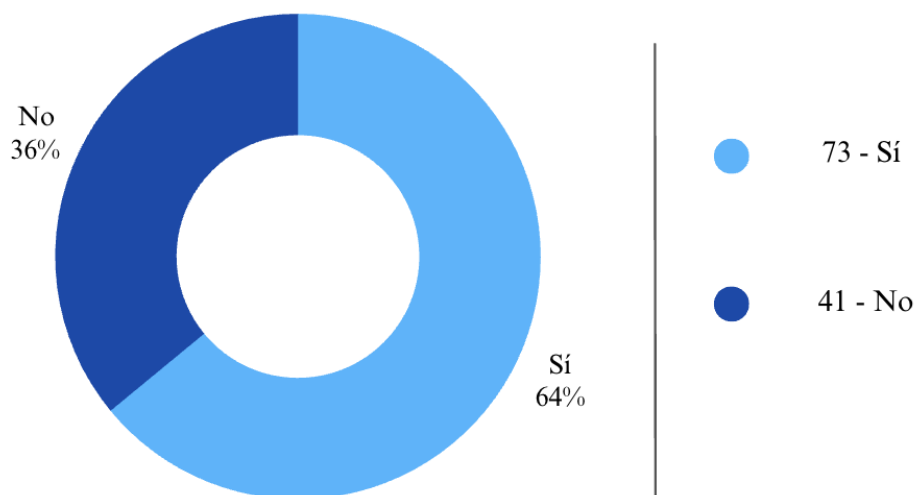
En espacios informales los estudiantes manifiestan que la evaluación de los docentes no contempla aspectos que son de interés para ellos y por los que incluso, han tenido la intención de retirarse de sus estudios, motivo por el cual la evaluación para ellos no estaría siendo efectiva. En el objetivo cuatro se responde a la pregunta de cómo son considerados

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

en la evaluación docente aquellos aspectos relativos a la docencia que han despertado en los estudiantes la intención de deserción. Para dar respuesta, inicialmente se buscó corroborar si se daba esta situación y de ser así, cuáles eran esos aspectos, para posteriormente con ayuda de los estudiantes, identificar si son tomados en cuenta.

Figura 18

Experiencia de situaciones con profesores que les hicieron considerar dejar sus estudios



El 64% de estudiantes encuestados refirieron haber vivido situaciones relacionadas con la docencia que les hicieron considerar dejar los estudios. Se identificaron dos grandes categorías. En primer lugar, la relativa a la didáctica. El estudiante llegó a considerar dejar los estudios por la forma de enseñar de algún docente, su forma de evaluar, el nivel de exigencia, el poco dominio de la tecnología o el poco dominio del tema. Por otro lado, de manera estrecha con la didáctica, identificaron elementos actitudinales en el docente entre los que destacan por orden de frecuencia el trato hacia el estudiante (39) el acoso sexual (7) el abuso de autoridad (2) la irresponsabilidad (1) y la discriminación (1).

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Figura 19

Situaciones que motivan la intención de abandonar los estudios



Nota. Con base en la encuesta a estudiantes

Al preguntarle a los estudiantes si estos aspectos son considerados en el cuestionario que utilizan para evaluar a sus docentes, la mayoría (36%) indican que no, otros mencionan que no están seguros (32%) y otros refieren que sí (32%). En los grupos focales se pudo obtener información complementaria. Presentan dos grandes temas que han motivado su intención de retirarse de los estudios: las relaciones interpersonales y la didáctica. Al respecto de la primera indican que han recibido un trato inadecuado, que algunos docentes establecen malas relaciones con los estudiantes y que incluso ha habido casos de

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

discriminación. “Me pasó el semestre pasado, con una licenciada al punto de llegar a decimos en clase, no hablen, no se rían, no platiquen” (RQ1-27a). “Sí. En un semestre del profesorado tuve la mala experiencia con un licenciado, que sí acepto mi falta de llegar dos veces tarde, pero por esas dos veces que llegué tarde tuvo para llevarme mal todo el semestre” (RQ1-27b). “discriminación” (RQ1-15).

Sí tuve una situación así, hace muchos años, terminé mi carrera, y me tocó el privado, en el privado como es normal me dio un ataque de pánico y me quedé muda, ya no pude decir nada y la licenciada, bueno, todos me atacaron, pero especial una me dijo algo muy feo y me dijo: sería vergonzoso otorgarle a usted el diploma de la Universidad de San Carlos, para mí que usted debería de pensar dedicarse a otra cosa porque personas como usted no merecen la educación, y la verdad que sí me traumó, dejé la universidad durante siete años. (RQ1-27b)

Indican que algunos de los catedráticos no cumplen sus expectativas, que abordan contenidos arbitrarios y no los que están en el programa o que repiten los que impartieron en el curso anterior “he conocido a personas que ya no quisieron seguir la licenciatura por dos cursos que da la misma licenciada y que realmente ni se apega al programa del curso” (RQ1-26).

Agregan que en ocasiones los docentes no se presentan a laborar, sea de manera presencial o virtual, cuando ha sido necesario trabajar en esa modalidad. “porque en un semestre un docente se presentó tal vez como unas cinco clases de todo el semestre y teníamos dos días a la semana con él” (RQ1-20). Añaden que falta formación didáctica en los docentes, sobre todo cuando su formación no es en educación. Señalan que en ocasiones desconocen su zona (las calificaciones que han obtenido durante el curso) o que aprueban con altas calificaciones sin saber de dónde proviene dicha nota. “Nuestra zona fue solo dos

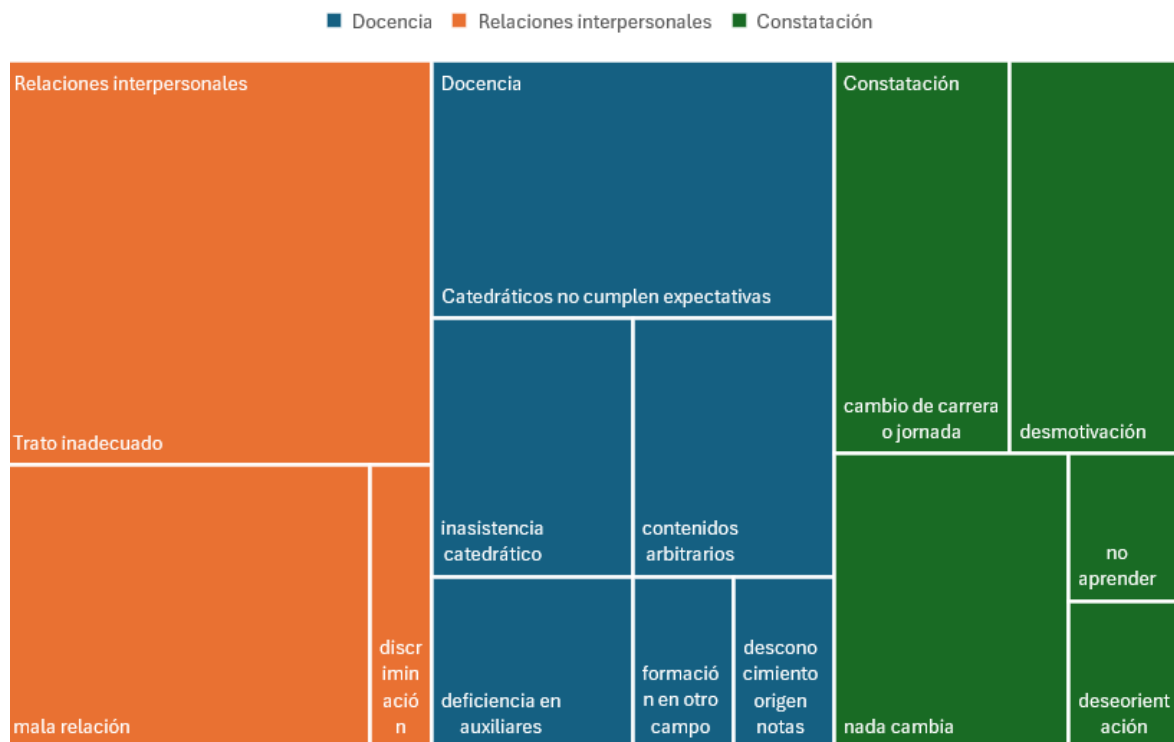
Informe final de Proyecto de Investigación 2024

hojas de trabajo, un ensayo de examen, si usted ve mi nota, ahí están mis 90 puntos, no sé de dónde.” (RQ1-21).

El tercer motivo que provoca pensamientos de deserción es variado, pero tiene en común la constatación. El estudiante piensa en retirarse cuando se da cuenta que nada cambia, se percatan de que se encuentran desmotivados, que sería mejor un cambio de carrera o de jornada, que están desorientados y que no están aprendiendo nada. “incluso el hecho de que los estudiantes ya no quieran seguir la licenciatura porque saben que no van a pasar esos cursos o no los quieren llevar con ellos” (RQ1-31) “Pero entonces en todo el semestre yo no aprendí absolutamente nada.” (RQ1-22).

Figura 20

Situaciones que motivan la intención de abandonar los estudios



Nota. Con base en el grupo focal con estudiantes



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Al saber que ha habido situaciones que han hecho pensar a los estudiantes retirarse de sus estudios, se procedió a consultarles si esas situaciones de alguna manera estaban consideradas en la evaluación de los docentes. La opinión está dividida entre quienes opinan que sí se toman en cuenta, no se toman en cuenta o se toman en cuenta de manera parcial. En el grupo focal el 50% de estudiantes refirió que las situaciones anteriormente mencionadas no son tomadas en cuenta en la evaluación de los docentes. Mencionan que es difícil cuando el formulario solo trae preguntas cerradas y no hay espacio para expresar opiniones. El 37% de estudiantes indica que sí se toman en cuenta, pero hacen la aclaración de que sin resultado alguno. Finalmente, un 13% sin entrar en detalles, afirma que estas situaciones son tomadas en cuenta parcialmente.

Al revisar el instrumento que los estudiantes utilizan para evaluar a sus docentes, se pudo establecer que algunas situaciones que los estudiantes mencionan son consideradas de alguna manera para su valoración, aunque es posible que no lo hagan de la forma en que ellos esperan. Por otro lado, existen otras situaciones o criterios que no son evaluados. La boleta de evaluación consta de 57 afirmaciones. A continuación, se presentan solo algunas de las ideas coincidentes.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Tabla 4

Aspectos que motivan a la deserción y su abordaje en la evaluación docente

Aspectos relacionados con la didáctica:	Cómo son abordados en el instrumento de evaluación docente
Forma inadecuada de enseñar	Ordena la exposición de su clase Utiliza varias técnicas en clase (interrogatorio, demostración, ejemplificación.) Satisfacen sus explicaciones, en clase presencial y virtual.
Forma inadecuada de evaluar	Existe congruencia en la evaluación con los objetivos del programa. Cubren las evaluaciones los contenidos vistos o indicados por el catedrático. Contienen las pruebas varias modalidades o series atendiendo la naturaleza de la asignatura. Evalúa utilizando varios instrumentos físicos o virtuales: prueba oral, escrita, trabajo de investigación, demostración, laboratorios, entre otros. Da información oportuna sobre las evaluaciones realizadas.
Exigencia desmedida o inadecuada	No se aborda
Poco dominio de las tecnologías educativas por parte del docente	No se aborda
Poco dominio del tema impartido	Posee dominio sobre los diferentes temas desarrollados en clase. Conoce y domina la materia con amplitud, en clase presencial y virtual
Abordaje arbitrario de contenidos que no coinciden con el programa del curso Repetición innecesaria de contenidos de cursos anteriores	Cumple con el orden del programa al impartir sus clases, presenciales y virtuales
Ausentismo de los docentes, tanto presencial como virtual	Asiste con regularidad a impartir su asignatura de manera presencial o virtual. Avisa con anticipación cuando no puede asistir a clases, presencial y virtual
Falta de claridad y transparencia en las calificaciones obtenidas por los estudiantes	No se aborda

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Aspectos actitudinales e interpersonales:	Cómo son abordados en el instrumento de evaluación docente
Trato inadecuado o irrespetuoso hacia los estudiantes	Responde con agrado las dudas que se plantean, en lo presencial y virtual. Actúa cordial y amistosamente ante el estudiante ya sea de forma presencial o virtual. Trata al estudiante como persona adulta, en lo presencial y virtual. Respeto la opinión del estudiante, en lo presencial y virtual
Acoso sexual	No se aborda
Abuso de autoridad	No se aborda
Discriminación	No se aborda
Irresponsabilidad docente (incumplimiento de horarios y actividades)	Cumple con puntualidad el horario de su período de clase, en lo presencial y virtual.

Nota. Con base en la opinión de estudiantes en encuesta y grupos focales y en la revisión documental del instrumento de evaluación del desempeño docente.

9.5 Sugerencia de mejoras para la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM

En la entrevista los estudiantes sugieren que haya más información sobre el proceso de evaluación del desempeño docente, que se promueva la evaluación por pares y que se haga una evaluación práctica a los docentes. Asimismo, que se evalúe el conocimiento que tienen sobre la materia. “que se realicen evaluaciones dentro de la labor donde esté presente la coordinadora, la directora o toda administración que esté acá para que puedan ver cómo es la persona desarrollando una actividad con sus estudiantes.” (RQ1-4).

Por su parte en el grupo focal los estudiantes resaltaron la importancia de la información. En este aspecto sugieren la información del proceso y la publicación de resultados. Posteriormente recomendaron tomar decisiones de acuerdo con los resultados de



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

la evaluación, al respecto se considera preciso tomar en cuenta la opinión de los estudiantes, realizar acciones para la mejora, cumplir con el reglamento y destituir a los docentes que han salido mal evaluados. A continuación, señalaron la necesidad de mejorar la metodología. Recomendán que esta se realice con mayor frecuencia, que se observen clases, que la evaluación sea más objetiva y efectiva y que se coloque un buzón de sugerencias anónimo. Asimismo, sugieren que los docentes conozcan sus resultados, que todos los estudiantes evalúen y que se evalúe a todos los docentes, así como que la actividad se realice en línea y de manera individual.

Respecto a los resultados sugieren darles seguimiento, exigir un cambio a los docentes y capacitarlos. Que el proceso no sea solo administrativo, que se perciba el interés de la EFPEM por el tema de la evaluación y que se investigue a fondo cuando los docentes no son bien evaluados. Además, que los resultados de la evaluación sean vinculantes con el trabajo del docente, pero también reconocen necesario motivar a los docentes. En relación al instrumento ven necesario incluir otras preguntas y que se incluyan abiertas, pero a la vez que, en su conjunto, sean menos preguntas.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

“darles a conocer que la responsabilidad que tienen al responder estas preguntas” (RQ1-19) “Realizar talleres para dar a conocer a los estudiantes y docentes el proceso de evaluación docente” (RQ1-2). Seguidamente recomiendan calendarizar las evaluaciones (aunque ya se realiza) y trabajar los valores. Sobre el desarrollo en sí de la evaluación recomienda actualizar el proceso y que todos los estudiantes participen.

Con respecto al aspecto administrativo sugieren acortar los tiempos de la evaluación, hacer eficiente el proceso e incluso realizar una reingeniería. Con respecto a los resultados solicitan que se informen los resultados y que haya un acercamiento de los jefes de cátedra. Respecto a la modalidad se recomienda una versión híbrida o continuar trabajando de manera virtual.

Por su parte la COMEVAL sugirió “Una campaña de información y concientización a docentes y alumnos. Y tomar las medidas necesarias para agilizar el proceso” (P. Echeverría, comunicación personal, 6 de mayo de 2024). Y la directora de la EFPEM subraya reiteradamente la necesidad urgente de revisar y actualizar los instrumentos y procedimientos de evaluación docente, resaltando que no responden adecuadamente a las necesidades reales y actuales, lo que limita la capacidad institucional para mejorar sustancialmente la calidad educativa en la EFPEM. “Una revisión de los criterios y rubros de la evaluación y actualizarse a las necesidades actuales. Que el reglamento de evaluación y los resultados sean más específicos para conocer en qué área el docente debe mejorar para que se capacite en esa” (L. Crispín, comunicación personal, 24 de octubre de 2024).

Como parte del ejercicio investigativo se realizó un grupo focal con representantes de la Universidad de Costa Rica, quienes compartieron su experiencia en la evaluación del desempeño académico que han venido trabajando desde 1994. Se presentan las ideas más relevantes que pueden ser motivo de reflexión para la mejora de la experiencia evaluativa en la EFPEM.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

La Universidad de Costa Rica se precia de haber iniciado desde hace décadas a trabajar intencionadamente en una cultura evaluativa. Dentro de los aspectos relevantes mencionan la necesidad de que la evaluación responda a la institución en particular, en este caso, al igual que la USAC, siendo una universidad pública.

Primero teníamos qué ver ¿cuáles son los elementos diferenciadores de la universidad que nosotros queremos que se visualicen en el quehacer académico? (...) para nosotros es importante si el profesor es coherente con tales y tales cosas que tiene el modelo de la universidad (...) yo siempre dije -Si usted trabaja aquí, usted debe adecuar su quehacer a esta institución porque esta institución tiene un perfil totalmente diferente al de otra institución- (I. Zúñiga, comunicación personal, 26 de julio de 2024).

La evaluación docente en la Universidad de Costa Rica ha evolucionado considerablemente desde sus inicios en los años noventa, pasando de instrumentos extensos (50-100 preguntas), lentos y manuales, a cuestionarios breves, digitales y específicos. Actualmente, la evaluación se realiza a través de instrumentos digitales breves (máximo 15 preguntas), lo que permite un rápido procesamiento y devolución oportuna de resultados a los docentes, estudiantes y autoridades. El proceso incluye evaluación por parte de estudiantes, autoevaluación del docente y evaluación por parte del director inmediato.

Se destaca especialmente el esfuerzo por vincular claramente la evaluación docente con aspectos específicos de mejora pedagógica y didáctica, alineados con el modelo educativo institucional. La información obtenida se utiliza directamente para diseñar programas específicos de formación docente, lo que permite una capacitación pertinente orientada a mejorar áreas concretas detectadas en la evaluación. Otro elemento importante



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

de mencionar es la inclusión en la evaluación de los aspectos relativos al ambiente emocional o relación interpersonal.

En su experiencia resaltan elementos importantes a considerar como: Instrumentos breves, digitales y oportunos, la rápida devolución de resultados (aproximadamente en dos semanas), la vinculación directa entre evaluación y acciones formativas posteriores, la participación de docentes en el diseño de los instrumentos evaluativos, especialmente en cursos colegiados, la existencia de una cultura institucional de evaluación promovida desde hace décadas. El acompañamiento y seguimiento institucional efectivo, incluyendo cursos obligatorios sobre mediación pedagógica, evaluación y modelo educativos y la confidencialidad y confianza en el manejo de información.

Como algo secundario, los participantes en el grupo focal refirieron que, a partir de los resultados favorables en la evaluación del desempeño académico, los docentes, tanto titulares como interinos, reciben un incremento salarial.

Entre los desafíos que refiere la UCR en los cuales están trabajando se encuentra la sensibilización y educación continua a estudiantes y docentes para evitar evaluaciones subjetivas, la superación de la resistencia y actitudes negativas iniciales de algunos docentes hacia la evaluación, mantener una actualización constante y específica de instrumentos evaluativos para responder a diferentes modalidades educativas (virtual, bimodal, presencial, colegiada, entre otras), la atención de casos persistentes de docentes con evaluaciones deficientes de manera individualizada.

Con base en la experiencia de la UCR, es conveniente reflexionar y tomar decisiones con respecto a:

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- a) El enfoque predominantemente formativo de la evaluación docente por sobre el administrativo.
- b) Especificidad y brevedad de los instrumentos enfocados a aspectos específicos que pueden ser mejorados
- c) Devolución oportuna de resultados con el apoyo de la tecnología
- d) Capacitación específica vinculada directamente con los resultados de la evaluación.
- e) Incentivo económico para los docentes titulares e interinos al ser aprobada la evaluación

Estos elementos puntuales deben estar respaldados por una cultura evaluativa institucional, que responda a una visión común de acuerdo con un modelo educativo y con el que se sientan identificados y comprometidos todos los actores del proceso de evaluación del desempeño docente: autoridades, docentes y estudiantes.

A continuación, se procede a realizar el análisis y discusión de resultados de acuerdo con los objetivos establecidos.

En la EFPEM la evaluación del desempeño docente gira en torno a tres aspectos: técnico docente, psicosocial y profesional. Corengia, et al. (2024) en su estudio en una universidad argentina plantean que la evaluación docente integra el conocimiento del docente sobre la materia, la didáctica, las competencias técnico-pedagógicas, la empatía, calidad de la evaluación y la formación humanística. Henríquez Ritchie, et al. (2024) refieren que la evaluación profesional en una universidad de Baja California toma en consideración las variables personales y académicas y entre los aspectos que se observan están la planeación y la organización de la enseñanza, la calidad de esta, la evaluación y la retroalimentación. Por su parte, en una universidad de Costa Rica se evalúan aspectos de:

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

organización del aula, planificación del tiempo, seguimiento de la asistencia, gestión de las calificaciones y evaluaciones, comunicación eficiente y eficaz y cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales (...) planificación de las lecciones, explicación y desarrollo de contenidos, métodos y estrategias didácticas, promoción de la participación, evaluación y retroalimentación, gestión del comportamiento y relaciones interpersonales (Bulgarelli Bolaños, et al., 2024, p. 124).

Por su parte Ruiz Chota y Danielli Rocca (2024) afirman en su investigación que las competencias clave que inciden en la calidad educativa están la comunicación efectiva, el dominio de contenidos, el uso de recursos tecnológicos Y Murillo-Gordón, et al.. (2024) en su estudio refieren que es importante evaluar de manera integral las diferentes facetas del desempeño docente, como el trabajo en el aula, la preparación académica, la producción en investigación y la participación y aporte a la comunidad universitaria. También es valioso que la evaluación promueva el desarrollo profesional y que sea dinámica para atender a las diferentes necesidades y expectativas de los estudiantes y de la sociedad. Al respecto, la evaluación en la EFPEM podría evidenciar de manera más explícita la evaluación de la docencia, la extensión y la investigación dentro de los aspectos a considerar en el quehacer del docente.

Según los hallazgos del estudio, el proceso de evaluación docente en la EFPEM contempla cuatro dimensiones claramente definidas: evaluación por estudiantes, autoevaluación del docente, evaluación por parte del jefe inmediato y la evaluación por méritos académicos. De acuerdo con Cosenz, (2015) y Montenegro (2003, como se citó en Berrio, et al., 2022) el instrumento más utilizado para evaluar el desempeño docente es el cuestionario que resuelven los estudiantes para identificar fortalezas y debilidades en la docencia. Sin embargo, diversos autores, entre ellos Alterio y Pérez (2009), Loaiza, et al. (2016) y Cortés, et al. (2014, como se citó en Berrio, et al. (2022) estos cuestionarios solo



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

miden las opiniones de los estudiantes y por lo tanto no son adecuadas para medir objetivamente el desempeño del docente.

En el estudio se abordó básicamente la evaluación por parte de estudiantes. Se destaca la participación estudiantil como un componente clave para recopilar información acerca del desempeño docente; sin embargo, existe preocupación por el bajo grado de objetividad en sus respuestas y en algunas oportunidades, por la escasa participación, aunque la COMEVAL reporta esfuerzos por mejorar la participación mediante campañas informativa y los mismos estudiantes afirman haber participado en los procesos evaluativos de sus docentes.

La diversidad de participantes en el proceso de evaluación coincide con la propuesta de Tejedor (2012) quien recomienda la incorporación de la opinión de diversos actores educativos para ofrecer una visión integral del desempeño de los docentes. Sin embargo, el instrumento utilizado para evaluar el desempeño docente presenta diversas limitaciones, como la desactualización y generalidad en los aspectos abordados, además del extenso número de preguntas que contiene. En contraposición la Universidad de Costa Rica utiliza un formato que presenta entre 10 y 15 preguntas referidas a las manifestaciones del desempeño académico sobre las cuales claramente se puede incidir para su mejora (I. Zúñiga, comunicación personal, 24 de julio de 2024).

Teóricamente la evaluación docente debe concebirse como un proceso sistemático y continuo, cuyo propósito fundamental es mejorar la calidad educativa, potenciando el desarrollo profesional del docente (Tejedor, 2012). Asimismo, la evaluación docente efectiva está estrechamente ligada al desarrollo profesional y la retroalimentación oportuna.

Los hallazgos coinciden parcialmente con esta concepción teórica. Por un lado, existe concordancia en la intención del proceso evaluativo de mejorar la calidad educativa (sobre todo por parte de las instancias), mediante la participación de múltiples actores como



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

estudiantes, docentes y autoridades académicas. Sin embargo, a diferencia del ideal planteado por la teoría (Tejedor, 2012), los resultados indican que en EFPEM la retroalimentación oportuna y específica hacia los docentes es una debilidad del proceso. La generalidad y desactualización de los instrumentos empleados limitan sustancialmente la posibilidad de retroalimentación precisa y significativa, aunada a la falta de seguimiento de acuerdo con los resultados obtenidos. Pero también es preciso reflexionar sobre la objetividad del ejercicio evaluativo. De acuerdo con Strobe (2016, como se citó en Berrío, 2022) los profesores que asignan buenas calificaciones a los estudiantes sin mayores requerimientos son los que pueden recibir mejores calificaciones, contrario a lo que ocurre con los docentes que exigen mayor esfuerzo a los estudiantes. De alguna manera se aprecia coincidencia con los resultados del estudio de Berrío-Quispe, et al. (2022) quienes afirman que la percepción generalizada es que la evaluación es subjetiva, descontextualizada y que se realiza como una formalidad.

Por su parte Loredó (2021) afirma que la evaluación debe permitir detectar problemas específicos en la práctica docente y conducir a capacitaciones claramente relacionadas con esas necesidades particulares, idea que complementan Berrío-Quispe, et al. (2022) al indicar que la retroalimentación debe ser continua para que permita una mejora sustantiva en el desarrollo profesional de los docentes. Contrariamente a esto, los hallazgos revelan que en la EFPEM la capacitación recibida por los docentes que obtienen resultados desfavorables en la evaluación del desempeño docente no siempre coincide con sus necesidades reales. Frecuentemente las capacitaciones son genéricas y no responden a las deficiencias específicas identificadas en la evaluación.

Esta discrepancia limita considerablemente la efectividad formativa del proceso evaluativo, aunque por parte de la DIGED se menciona que la División de Desarrollo Académico (DDA) ya ofrece cursos diferenciados según tres cualificaciones: cursos de inducción para profesores auxiliares, cursos para docentes en servicio y cursos de mejora



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

continúa que están destinados especialmente a profesores que presentan un resultado insatisfactorio en su evaluación de desempeño.

Por su parte Montenegro (2014) plantea que la evaluación docente debe cumplir una función formativa clara y no convertirse en un simple trámite burocrático. Al respecto, la evaluación de los docentes en la EFPEM si bien cumple formalmente con las normativas institucionales de la USAC y procedimientos requeridos, no logra superar la percepción que se tiene de que es un trámite burocrático, situación que es reconocida por los diversos participantes en el estudio. Esta situación contribuye a la baja motivación estudiantil hacia el proceso evaluativo y limita su eficacia.

Cabe hacer mención de que no existe en la EFPEM una clara definición del desempeño académico, quedando consignadas algunas líneas del quehacer del docente en las atribuciones registradas en los contratos laborales. Aunque la idea se repite reiteradamente, tampoco se cuenta con un marco referencial de la calidad en la docencia. Por lo tanto, no se plantean parámetros claros para realizar la evaluación, situación que se dificulta aún más porque no existe en la unidad académica un perfil de docente ni un modelo educativo. A nivel macro la Universidad se encuentra en el proceso de definición del modelo educativo, lo cual es vital para contar con una base teórica que garantice una evaluación del desempeño académico que contribuya a la mejora de la calidad académica y a una enseñanza más eficaz.

En otro orden de ideas desde la teoría se enfatiza en la importancia de mantener actualizados los instrumentos evaluativos, incorporando elementos fundamentales del contexto educativo vigente, tales como dominio tecnológico, diversidad cultural, empatía y habilidades comunicativas (Fierro et al., 2000; Vera et al., 2018). Los hallazgos en EFPEM indican claramente que la falta de actualización de los instrumentos representa una limitación significativa. Aspectos que antes no eran considerados claramente, cobran importancia que



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

merece la pena atender, por ejemplo, el caso del dominio de la tecnología con sus múltiples variantes, nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje, las actualizaciones propias en el campo disciplinar y en el ámbito relacional la inclusión y el respeto irrestricto a los derechos humanos (discriminación y acoso sexual).

La falta de claridad del deber ser del docente (perfil) y por lo tanto de su desempeño en la universidad pública, abre la posibilidad a que se planteen en el instrumento una variación de dimensiones que dificultan la evaluación, interpretación y generalización, hecho tiene implicaciones directas en la calidad de la información recolectada y en la percepción general sobre la utilidad del proceso evaluativo. Como alertan Murillo-Gordón, et al. (2024) en su estudio, los cuestionarios destinados a la evaluación del desempeño docente presentan fragilidad al carecer de un fundamento teórico que permita la evaluación de una enseñanza eficaz. Además, el hecho de trabajar con un instrumento, con preguntas cerradas con respuestas predeterminadas también limita la expresión por parte de los estudiantes y la obtención de una información más completa.

Con respecto al manejo tecnológico del proceso evaluativo, la teoría indica que un sistema eficaz de evaluación docente debe apoyarse en herramientas tecnológicas modernas que garanticen la agilidad, precisión y transparencia de los datos recolectados (Loredo, 2021). En EFPEM, aunque se ha avanzado hacia un proceso completamente digitalizado, con alguna resistencia; persisten algunas dificultades, pero sobre todo porque la tecnología es solo un medio para llevar a cabo un proceso que necesita ser mejorado de fondo.

Muy importante de mencionar es la trascendencia de la evaluación docente, que no se debe dejar en el olvido y es que esta permite “rendir cuentas a la sociedad de la labor del profesorado y justificar gastos públicos” (Nieto, 1996, como se citó en Calatayud, 2014,p. 5). Este elemento no fue mencionado en el estudio, pero es importante traerlo a colación sobre todo porque la USAC es la única universidad pública del país.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Respecto a los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en EFPEM desde la perspectiva de estudiantes, docentes, la directora y las instancias institucionales se pudo obtener información de qué tan cerca o lejos se encuentra el proceso evaluativo de la definición institucional establecida por el CSU (2001), proporcionando una visión integral sobre su efectividad.

Si bien en el proceso de evaluación de docentes se reconocen algunos aciertos, privan más los desaciertos y al respecto Loredo (2021) enfatiza que una debilidad frecuente en la evaluación docente es realizarla principalmente como un medio de supervisión o control, sin claridad de objetivos y sin retroalimentación efectiva. Este señalamiento coincide con los hallazgos en EFPEM, donde se percibe la evaluación con escasa claridad sobre los objetivos concretos con que se realiza y deficiencias en la retroalimentación docente. Incluso por algunas respuestas de los estudiantes, se aprecia que esperan de la evaluación el despido o castigo de algunos docentes porque no consideran que la evaluación sea un motivo de aprendizaje para el docente, aunque esperan una mejora educativa.

Al respecto, en la investigación de Quiriz-Badillo y Tobón-Tobón (2019) se subraya que evaluaciones docentes basadas en criterios administrativos no contribuyen significativamente al mejoramiento del perfil profesional docente. Este es precisamente un desacierto destacado en EFPEM, donde docentes y autoridades reconocen que los resultados actuales son demasiado generales y que no propician mejoras específicas en el perfil profesional del docente, lo cual también reduce el beneficio del ejercicio para la institución como tal.

Además, también se señalan los riesgos específicos en una evaluación que prioriza estímulos económicos sobre la búsqueda genuina de calidad educativa (Rueda et al., 2011, como se citó en Iglesias et al., 2021). Los hallazgos en EFPEM reflejan esta situación, pues



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

algunos docentes, sobre todo, porque también se apreció que la mayoría de los estudiantes desconocen la relación de la evaluación con la promoción e incremento económico, reconocen que la evaluación del desempeño está más relacionada con beneficios laborales que con el mejoramiento auténtico de la docencia y en ese sentido no se le considera efectiva como herramienta formativa.

Por otro lado, Mora (2004, como se citó en Gómez y Valdés, 2019) señala que algunos modelos de evaluación frecuentemente ofrecen resultados demasiado tardíos para tomar acciones oportunas de mejora. Esto coincide plenamente con la crítica docente en EFPEM sobre la aplicación tardía de las evaluaciones al final del curso (lo cual también puede incidir directamente en la subjetividad del estudiante) y la demora en recibir resultados, dificultando la retroalimentación útil e inmediata. El detalle de la demora en la devolución de resultados a los docentes no es del conocimiento del estudiante, quien espera un cambio efectivo en la docencia luego de la evaluación. La realidad es que cuando el profesor recibe los resultados de esta, los estudiantes en el mejor de los casos ya habrán promocionado al ciclo superior.

Al respecto, es importante reconocer los avances en el tema de la evaluación docente de la Universidad de Costa Rica, que ha venido forjando una cultura evaluativa. Entre sus aciertos señalan la sensibilización del personal docente y estudiantes sobre la importancia de la evaluación, la no obligatoriedad de realizarla por parte de los estudiantes, un instrumento de entre 10 a 15 ítems, la temporalidad de alrededor de 15 días para devolver los resultados de la evaluación a un docente, el reconocimiento económico tanto para docentes titulares como interinos en el caso de una evaluación favorable y el seguimiento al proceso, entre otros (I. Zúñiga, comunicación personal, 24 de julio de 2024).

Respecto a la validez y objetividad, Gómez y Valdés (2019) advierten que cuestionarios estudiantiles pueden medir más opiniones subjetivas que el desempeño docente



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

real. En EFPEM, docentes mencionaron esta crítica explícitamente, refiriendo la alta subjetividad en las respuestas de los estudiantes y la falta de conocimiento de estos sobre algunos temas de metodología, cuestionando así la validez real del proceso evaluativo actual. Se aprecia la necesidad de incorporar diversas estrategias y herramientas que permitan obtener información complementaria, como guías para la observación de clases y la observación por pares (Corengia, et al., 2024) o la coevaluación (Murillo-Gordón, et al., 2024).

Tejedor (2012, como se citó en Valdés 2000) recalca que la evaluación docente debería enfocarse fundamentalmente en mejorar la práctica educativa mediante análisis reflexivo. Sin embargo, los hallazgos en EFPEM muestran una discrepancia significativa respecto a este ideal, pues tanto docentes como estudiantes perciben el proceso evaluativo más como un proceso rutinario que como un verdadero mecanismo reflexivo y formativo y además por parte de los estudiantes no se percibe una repercusión real en la mejora de la docencia. El proceso no llega tampoco a ser una herramienta de vigilancia o fiscalización, se asume, sobre todo, como una actividad de carácter más bien administrativo a realizar con miras a la promoción de los docentes titulares.

Calatayud (2014) también subraya condiciones para lograr una evaluación profesional efectiva, incluyendo apertura mental, formación docente y tiempo para la reflexión. En EFPEM, aunque se identifica parcialmente la intención formativa, persisten limitaciones importantes como la falta de fundamento académico de la evaluación y la ausencia de una cultura institucional claramente orientada al aprendizaje reflexivo derivado de la evaluación docente. En ese sentido los estudiantes perciben que la evaluación es un proceso obligatorio, y de hecho lo es en tanto se condiciona su movilidad en la plataforma en tanto no completan el formulario correspondiente. Por parte de los estudiantes, sobre todo, se concibe que la evaluación tiene un fin punitivo y no formativo.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Respecto a los beneficios que representa la evaluación docente para estudiantes, docentes y la unidad académica, la teoría enfatiza fuertemente el valor formativo de la evaluación docente, destacando que debe ser una herramienta para la autoevaluación, autocrítica y crecimiento profesional docente. En particular, se refiere a la teoría de la "disonancia cognitiva" de Festinger (citado por Ovejero, 1993), argumentando que la evaluación negativa debería motivar al docente a buscar mejoras, enfrentando su autopercepción con la imagen percibida por otros.

Esta perspectiva coincide parcialmente con los hallazgos en EFPEM, especialmente respecto a la intención institucional de brindar retroalimentación formativa. Sin embargo, en la práctica, según lo reportado por estudiantes y docentes interinos, dicha retroalimentación rara vez es efectiva, precisa o suficiente para superar efectivamente la "disonancia cognitiva" identificada por la teoría. A decir de algunos estudiantes, ante la falta de toma de decisiones con respecto a los resultados de la evaluación, los docentes no ven la necesidad de un cambio.

Por su parte, Calvo (2002, como se citó en Merellano-Navarro et al. 2016) recalca que un buen docente es quien integra docencia e investigación, promueve el interés en el aprendizaje y asume una postura autocrítica y de manera complementaria. Ventura et al. (2011, como se citó en Merellano-Navarro et al., 2016), enfatizan la importancia del compromiso docente con la actualización continua, metodologías activas, acompañamiento estudiantil y reflexión pedagógica constante. Los hallazgos demuestran que el instrumento de evaluación que utiliza la EFPEM, no contempla elementos importantes y que necesita ser actualizado sin mayor demora, tomando en consideración aportes teóricos o experiencias exitosas extranjeras, pero sobre todo para que responda a la visión y misión de la unidad académica y a los pilares de la educación superior reconocidos como docencia, extensión e investigación, en tanto se termina de definir el modelo educativo institucional.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

La fundamentación teórica también señala la importancia crítica de dimensiones específicas del desempeño docente (Fierro et al., 2000), como la dimensión interpersonal, didáctica y de valores. Estas dimensiones coinciden con los beneficios esperados por los estudiantes en EFPEM: mejora actitudinal, tanto como la didáctica. Sin embargo, el desencanto reportado indica claramente que estas dimensiones no están siendo adecuadamente abordadas ni fortalecidas por la evaluación actual. Seivane y Brenlla (2021) en su estudio refuerzan esta idea al indicar que los estudiantes valoran altamente aspectos actitudinales en los docentes, como la empatía y escucha atenta, por encima incluso de competencias metodológicas o científicas. Los estudiantes de EFPEM también mencionaron reiteradamente estos aspectos como beneficios esperados, porque su ausencia, entre otros, han sido motivo para considerar abandonar los estudios como se verá más adelante.

Finalmente, Cuevas y Moreno (2016) destacan que la evaluación docente debe servir para mejorar efectivamente la calidad educativa institucional mediante decisiones informadas. Los hallazgos institucionales en EFPEM reflejan parcialmente este beneficio, reconociendo que la evaluación docente aporta información valiosa para decisiones, pero sobre todo los estudiantes, indican que estas no llegan a tomarse.

Con relación a los motivos que dan origen a la intención de deserción de los estudiantes, Tinto (1975), que argumenta que la permanencia estudiantil depende directamente del grado en que los estudiantes logran integrarse académica y socialmente a la institución educativa. Según el autor, deficiencias en la calidad de enseñanza y actitudes negativas de los docentes hacia los estudiantes pueden generar condiciones adversas que dificultan esta integración académica y social, aumentando significativamente la probabilidad de abandono académico. Los hallazgos de EFPEM coinciden plenamente con esta teoría, al revelar que deficiencias didácticas y actitudinales en docentes generan sentimientos de exclusión, desmotivación y deseos de abandono entre los estudiantes.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Asimismo, el modelo conceptual de Bean y Metzner (1985) confirma que factores académicos, específicamente la calidad docente y las interacciones con los profesores, tienen una relación directa con la intención estudiantil de abandonar sus estudios. Estos autores destacan que una enseñanza deficiente o un trato interpersonal inadecuado de docentes con estudiantes son factores clave que explican el abandono en educación superior. La coincidencia con los resultados obtenidos en EFPEM es clara, pues los estudiantes resaltan explícitamente que las dificultades en la interrelación y la enseñanza deficiente afectan decisivamente su intención abandonar su formación universitaria.

Aguilar y Huamán (2014) determinaron en su investigación que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la deserción estudiantil. Estos autores señalan específicamente que metodologías inadecuadas, exigencias desproporcionadas, y falta de dominio del contenido influyen decisivamente en la decisión estudiantil de abandonar sus estudios, aspectos claramente identificados en los hallazgos de EFPEM.

Por otra parte, González-Montesinos, et al. (2020) evidenciaron que factores actitudinales y emocionales en docentes, como trato irrespetuoso o discriminatorio, generan desmotivación e incrementa significativamente la probabilidad de abandono académico. Nuevamente, esta investigación previa concuerda exactamente con la preocupación expresada por los estudiantes de EFPEM respecto al impacto emocional negativo de la actitud de algunos docentes sobre su motivación y permanencia.

Respecto a los instrumentos utilizados para evaluar estos aspectos, Educrea (n.d.) menciona que los instrumentos de evaluación docente deben incluir tanto dimensiones cuantitativas como cualitativas, permitiendo captar adecuadamente aspectos actitudinales y emocionales fundamentales del desempeño docente. Esta recomendación apoya directamente la crítica de los estudiantes en EFPEM, quienes demandan instrumentos de evaluación capaces de captar situaciones específicas y críticas relacionadas con el trato interpersonal



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

negativo. Al respecto también agregan la necesidad de plantear preguntas abiertas que permitan expresar aspectos no contenidos en las preguntas cerradas.

Por su parte, la Universidad Autónoma de Baja California Sur (s.f.) recomienda la utilización de escalas estimativas detalladas para evaluar aspectos actitudinales específicos, reforzando la necesidad expresada por estudiantes de EFPEM de incluir en los instrumentos evaluativos preguntas precisas sobre aspectos interpersonales y actitudinales que actualmente no se consideran de manera suficiente.

Sobre las sugerencias concretas para mejorar la evaluación docente en la EFPEM, se ha manifestado ya la ausencia de un marco regulatorio de índole académico que permita dar un sentido propio a la evaluación del desempeño del personal académico en la EFPEM. En consonancia Alveiro (2009) afirma que la evaluación docente debe estar integrada a un sistema mayor de gestión del desempeño, donde los docentes conozcan claramente las expectativas institucionales hacia ellos y Navarro (2016) refiere que la evaluación del docente debe promover continuamente un alto desempeño profesional.

Iglesias et al. (2021) en su estudio plantean un modelo alternativo de evaluación docente centrado en la mejora continua, con participación diversa y métodos variados, incluyendo la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. En la misma línea, Prieto (2013) enfatiza el valor formativo de evaluaciones cualitativas complementarias como la autoevaluación reflexiva y evaluación por pares, señalando la necesidad de que los docentes reflexionen profundamente sobre su práctica educativa. Este enfoque integral coincide claramente con sugerencias específicas de estudiantes y docentes de EFPEM sobre incluir evaluaciones prácticas directas (observaciones de clase), evaluaciones por pares, autoevaluación consciente y evaluación del dominio del contenido docente. La sugerencia de la UCR de evaluar aspectos emocionales e interpersonales también es respaldada por la teoría aportada por Iglesias et al. (2021).



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Las sugerencias expresadas por los diferentes participantes en el estudio encuentran eco en la experiencia internacional de evaluación docente de Chile, México, Colombia, Uruguay y Argentina, en la que destaca la importancia del uso de instrumentos breves, la devolución rápida de los resultados, la evaluación integral del desempeño docente y capacitación específica vinculada directamente a los resultados obtenidos. La UCR comparte plenamente estas prácticas internacionales y recomienda explícitamente su aplicación en EFPEM.

Por otro lado, Montenegro (2014) menciona que la evaluación docente debe ir acompañada de estímulos claros que motiven al docente a mejorar continuamente. Esto respalda la sugerencia específica planteada por estudiantes y docentes de EFPEM sobre la necesidad de relacionar claramente los resultados evaluativos con acciones concretas y formativas que motiven de manera positiva a cambios reales y efectivos en el desempeño docente.

Finalmente se expresan las sugerencias generadas por el equipo de investigación: Mejorar el proceso de evaluación del personal académico es posible, en tanto existan condiciones institucionales previas para hacerlo, las cuales a la vez están enlazadas a nivel macro con condiciones existentes en el marco de toda la Universidad de San Carlos de Guatemala. Diseñar una mejor estrategia evaluativa del personal docente requiere un modelo educativo propio de la EFPEM que responda al modelo educativo general de la USAC (en construcción) y que como tal responda a las características propias de la única universidad pública del país. De esta manera la evaluación docente contará con un respaldo académico que habrá que priorizar en la evaluación del desempeño docente y que complemente la visión administrativa que ha privado a la fecha.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Se necesita un perfil de docente de la EFPEM que a la vez responda al perfil del docente universitarios de la USAC (en construcción) como marco de referencia y que muestre coherencia con los perfiles de egreso de los estudiantes (a la fecha existe un perfil de egreso de los estudiantes de la USAC que amerita ser revisado y actualizado). Este perfil debe retomar los pilares del quehacer de la universidad: Docencia, investigación y extensión y enriquecerse con los nuevos aportes del modelo educativo de la USAC (en construcción).

Derivado de estas acciones se precisa la actualización de las atribuciones del personal docente que es lo que operativamente se plasma en los contratos laborales. Estas atribuciones podrán ser trabajadas a manera de derivar de ellas indicadores útiles para el instrumento de evaluación docente.

Se sugiere una revisión y estudio minucioso de los documentos institucionales de la USAC que aporten a la reflexión y generación y/o actualización de los postulados que guíen la propuesta educativa de la EFPEM y de la universidad en su conjunto. (Ver en el anexo un extracto)

Se recomienda la conformación de una comisión responsable de la actualización del proceso evaluativo de la EFPEM, incluyendo el impulso de una cultura evaluativa institucional, tomando en consideración los resultados del presente estudio.

10. Propiedad intelectual

No aplica



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

11. Beneficiarios directos e indirectos

Tabla 5

Beneficiarios directos e indirectos de la investigación

Resultados, productos o hallazgos	Beneficiarios directos (institución, organización, sector académico o tipo de personas)	Número de beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos (institución, organización, sector académico o tipo de personas)	Número de Beneficiarios indirectos
Todos los hallazgos del estudio consignados en la presentación de resultados.	Estudiantes de las diferentes carreras y jornadas de estudio de la EFPEM	2,821	Personal docente de la EFPEM Alumnos de los estudiantes de la EFPEM	42 profesores titulares 48 profesores interinos Se desconoce el número de alumnos de los estudiantes de la EFPEM. Si se tomara en consideración que la mitad de los estudiantes ya se desempeñan como docentes y que como mínimo tuvieran 20 estudiantes cada uno, serían un total tentativo de 28,210 beneficiarios indirectos.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

12. Estrategia de divulgación y difusión de los resultados.

Tabla 6

Actividades realizadas

Hasta no finalizar con el estudio, no se procedió con la implementación de ninguna estrategia de divulgación y difusión de los resultados. A continuación, se marcan las actividades que se tiene previsto realizar

	Sí	No
Presentación TV		x
Entrevistas radiales		x
Podcast		x
Entrevista DIGI	x	
Recursos audiovisuales		x
Congresos científicos nacionales o internacionales	x	
Talleres		x
Publicación de libro		x
Publicación de artículo científico	x	
Divulgación por redes sociales institucionales	x	
Presentación pública		x
Presentación autoridades USAC	x	
Presentación a beneficiarios directos	x	
Entrega de resultados	x	
Docencia en grado		x
Docencia postgrado	x	
Póster científico	x	
Trifoliales		x
Conferencias		x
Otro (describa)		x



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

13. Contribución a las Prioridades Nacionales de Desarrollo (PND)

Esta investigación contribuye al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad, orientada a la meta 4.3, en la que Naciones Unidas (2018) indica que “De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria” (p. 28). La calidad de la educación requiere del ejercicio de evaluaciones docentes que permitan efectivamente la valoración del desempeño para la mejora, por lo que también se está contribuyendo al logro de la misión y visión de la USAC como única universidad estatal y su alto compromiso con la sociedad guatemalteca.

El estudio promueve la reflexión para el reposicionamiento de la evaluación docente, a partir de un proceso claramente participativo que abre los espacios para la expresión y el encuentro y comprensión de las visiones de personas involucradas directa o indirectamente en el proceso. Esta propuesta según el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural (2014) atiende el eje “Bienestar para la gente” del Plan Nacional de Desarrollo “K’atun Nuestra Guatemala 2032”, porque dentro de sus prioridades contempla “garantizar la cobertura y calidad de la educación” (p. 12). Repensar y recrear el sentido de la evaluación docente, contribuye a la vez al bienestar de las personas en tanto su palabra es escuchada y tomada en cuenta en un ejercicio de encuentro con los otros, con miras a elevar la calidad del proceso educativo para la formación integral de los profesionales.

14. Contribución al desarrollo de iniciativas de ley

No aplica



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

15. Vinculación

Dado que el estudio se circunscribe a un problema propio de una unidad académica de la Universidad, no se consideró pertinente la vinculación con otras instituciones, comunidades u organizaciones sociales externas de la USAC. Dentro de la USAC se consideran dependencias interesadas en el estudio el Departamento de Evaluación y Promoción del Personal (DEPPA) y la Dirección General de Docencia (DIGED).

16. Conclusiones

a) El proceso de evaluación docente en EFPEM es un proceso formal que involucra la participación de diversas instancias universitarias: la DIGED, la DEPPA y la COMEVAL. Se realiza conforme a lo establecido en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado por el Consejo Superior Universitario (2001) lo cual es más claramente identificado por las instancias, no así por los docentes y menos por los estudiantes. Abarca cuatro dimensiones: evaluación por estudiantes, autoevaluación del docente, evaluación por parte del jefe inmediato y evaluación por méritos académicos. La participación estudiantil tiene un tinte obligatorio y es clave para recopilar información. El instrumento utilizado para evaluar el desempeño de docentes titulares e interinos está desactualizado y descontextualizado, consta de 57 ítems y es utilizado tanto por los estudiantes, como docentes y autoridad inmediata, aunque los docentes titulares e interinos difieren en algunas de sus atribuciones. El proceso se desarrolla de manera virtual y al menos una vez al año. Los resultados se presentan de manera general y de manera tardía y el docente no tiene la certeza de cuáles son sus aciertos ni áreas de mejora. Los docentes con resultados insatisfactorios son enviados a recibir cursos de capacitación que en ocasiones no responden al problema señalado y no existe un seguimiento del impacto de dicha formación. Por su parte el estudiante desconoce qué sucede con los resultados de la evaluación y reclama una mejora en el desempeño docente. La evaluación juega un papel

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

de tinte más administrativo que académico y beneficia de manera objetiva a los docentes titulares a partir de la promoción y el incremento económico correspondiente.

- b) En los aciertos y desaciertos del proceso de evaluación docente hay claras coincidencias desde las voces de los diferentes participantes en el proceso y algunas diferencias. Los estudiantes identifican varios aciertos como el interés y la participación estudiantil en el proceso evaluativo, la evaluación de diferentes aspectos del quehacer docente y la objetividad con que reconocen realizan la evaluación. Identifican las buenas intenciones institucionales al realizar el proceso y solo algunos reportaron algún tipo de presión para evaluar positiva o negativamente a sus docentes. Valoran la posibilidad de expresar sus opiniones. Los docentes resaltaron como un acierto que la evaluación les brinde la oportunidad para mejorar su práctica educativa, valoran que el proceso evalúe aspectos relevantes, mantenga continuidad y organización y que el proceso haya migrado a modalidad virtual. Desde las instancias institucionales, se identifican aciertos como la posibilidad real de mejorar la calidad docente, la expresión estudiantil y la migración digital del proceso evaluativo. La directora de EFPEM coincide en resaltar la evaluación como una oportunidad para identificar áreas de mejora docente a través de la voz estudiantil, reconociendo también el potencial formativo del proceso.

Respecto a los desaciertos los estudiantes reportaron que los resultados de la evaluación no generan cambios visibles en la práctica docente. Expresaron desconocimiento respecto al proceso y los resultados específicos y al seguimiento institucional posterior a las evaluaciones negativas. Además, señalaron graves limitaciones en los instrumentos, como la extensión, desactualización y exclusión de aspectos fundamentales como discriminación, el acoso y la empatía docente. Resienten que el proceso sea obligatorio. Los docentes destacaron negativamente la subjetividad de las respuestas estudiantiles, la falta de representatividad de las respuestas obtenidas, que la evaluación se realice al final del curso y la demora en el conocimiento de los resultados. Las instancias institucionales mencionaron la multiplicación de los formatos de evaluación, la desactualización, falta



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

de adaptación normativa, y la generalidad de resultados obtenidos. La directora reforzó estas críticas, destacando que los resultados son demasiado generales, poco claros y no ofrecen orientaciones específicas para la mejora, además de que las capacitaciones posteriores no atienden adecuadamente aspectos actitudinales o emocionales detectados en la evaluación.

- c) Existen coincidencias claras en cuanto a los beneficios potenciales teóricos esperados del proceso evaluativo (mejora continua del desempeño docente, crecimiento profesional y fortalecimiento institucional). Sin embargo, los resultados indican que estos beneficios teóricos no se materializan completamente en la práctica evaluativa actual de EFPEM, especialmente debido a limitaciones importantes en la especificidad, retroalimentación efectiva y aplicación práctica de los resultados obtenidos. Los beneficios varían considerablemente dependiendo de los actores involucrados. Para los estudiantes, los principales beneficios identificados incluyen la posibilidad de mejora en la calidad de la enseñanza y en la actitud docente y la oportunidad de expresar sus opiniones. Si bien los estudiantes muestran esperanzas iniciales en que la evaluación podría mejorar la enseñanza y el aprendizaje, con el paso del tiempo se desmotivan y manifiestan escepticismo respecto a la utilidad real del proceso. Esta percepción negativa deriva principalmente de la falta de cambios concretos y visibles en la docencia después de las evaluaciones, considerando el proceso únicamente como un requisito puntual sin repercusiones reales y significativas. Por su parte, los docentes identifican beneficios diferenciados según su condición laboral. Los profesores titulares reconocen claros beneficios, como la promoción laboral, incrementos salariales, estabilidad profesional, retroalimentación útil sobre su desempeño, y oportunidades de capacitación. También aprecian en un segundo plano el beneficio de conocer las percepciones estudiantiles. Contrariamente, los docentes interinos perciben menores beneficios reales, limitados principalmente a una posible recontractación futura, aunque mencionan más claramente la



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

función formativa de la evaluación y manifiestan una visión más crítica y escéptica sobre la utilidad práctica del proceso.

Las instancias institucionales y la dirección de EFPEM perciben que los beneficios para los estudiantes radican principalmente en la posibilidad de expresar necesidades educativas, posibilitando que la institución pueda ajustar sus procesos para mejorar la calidad docente. Reconocen también beneficios importantes para los docentes en términos de promoción laboral, estímulos económicos y retroalimentación formativa. Desde la perspectiva institucional, la evaluación aporta información clave para la toma de decisiones administrativas, fortalecimiento del prestigio institucional, mejora continua de la calidad educativa y acreditación de carreras. Sin embargo, se reconocen limitaciones prácticas importantes, particularmente relacionadas con el diseño y aplicación del instrumento evaluativo y el aprovechamiento de la información para la mejora.

- d) Una gran parte de los estudiantes (64%) han vivido situaciones relacionadas con la docencia que los han llevado a considerar dejar los estudios. Estas situaciones se agrupan en dos grandes categorías: aspectos didácticos y actitudinales. Entre los aspectos didácticos mencionaron problemas relacionados con las metodologías de enseñanza y evaluación, exigencias poco razonables, escaso dominio tecnológico de algunos docentes, y deficiente dominio del contenido académico. Asimismo, la percepción de arbitrariedad respecto a contenidos impartidos, ausentismo de docentes y falta de claridad en la asignación de calificaciones. Respecto a los aspectos actitudinales destacan situaciones de trato inadecuado hacia los estudiantes, discriminación, abuso de autoridad y, aunque en menor medida numérica pero gravemente significativo, acoso sexual. Los estudiantes manifiestan claramente que estos aspectos críticos y sensibles rara vez aparecen reflejados o abordados adecuadamente en los instrumentos actuales de evaluación docente, lo cual genera insatisfacción sobre el proceso evaluativo institucional, y algunos aspectos que pueden ser considerados, al ser evaluados no presentan efectos concretos ni seguimiento efectivo.

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- e) Las recomendaciones de estudiantes, docentes e instancias institucionales en EFPEM están claramente respaldadas por teorías y experiencias internacionales: mayor especificidad en instrumentos evaluativos, procesos transparentes y eficientes, vinculación clara de resultados con capacitaciones específicas, evaluaciones integrales que incluyan autoevaluación y evaluación por pares, así como estímulos concretos que motiven a los docentes.

Los estudiantes sugieren aumentar la transparencia del proceso evaluativo mediante la información clara del proceso, la publicación abierta de resultados, la realización de evaluaciones prácticas con observación directa en el aula por parte de autoridades y la realización de evaluaciones por pares. Recomiendan evaluar el dominio del contenido por parte del docente, aumentar la frecuencia de las evaluaciones, colocar buzones anónimos para sugerencias, que se tomen decisiones claras con base en los resultados y medidas como capacitar a los docentes, exigirles cambios concretos o, si es necesario, destituir a docentes con evaluaciones deficientes. Desde la perspectiva de los docentes, se enfatiza principalmente la necesidad de mejorar sustancialmente los instrumentos evaluativos y la reducción de la subjetividad. Proponen que estos instrumentos se ajusten al contexto particular de cada especialidad académica, evaluando no solo al docente sino también aspectos contextuales relevantes como infraestructura educativa. Sugieren también trabajar a fondo la concientización previa sobre la importancia de la evaluación, fortaleciendo una cultura evaluativa sólida mediante talleres dirigidos a estudiantes y docentes. Adicionalmente, recomiendan optimizar la eficiencia del proceso evaluativo, con tiempos más cortos en la recepción de resultados y la posibilidad de realizar una reingeniería administrativa completa. Las COMEVAL y la dirección de EFPEM, proponen campañas informativas y educativas dirigidas a docentes y estudiantes, así como tomar medidas concretas para agilizar el proceso evaluativo. La directora específicamente insiste en revisar urgentemente y actualizar los instrumentos evaluativos, asegurando que respondan directamente a necesidades educativas actuales y permitan identificar



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

claramente áreas específicas de mejora docente. Se recomienda retomar aprendizajes de la experiencia de la Universidad de Costa Rica y de las sugerencias realizadas por el equipo de investigación.

17. Recomendaciones

- a) Establecer una comisión institucional con representación de la COMEVAL, docentes interinos, docentes titulares y estudiantes para trabajar la mejora integral del proceso de evaluación docente en la EFPEM de acuerdo con lineamientos claros emanados de las autoridades de la Escuela. Esta propuesta integrará objetivos, metodología, modalidad, procedimiento, instrumentos y seguimiento, entre otros. Será importante que se considere la implementación de campañas de sensibilización e informativas dirigida a estudiantes y docentes, sobre el sentido de la evaluación docente y el proceso e invitar a la participación.
- b) En la actualización del proceso de evaluación docente considerar mecanismos efectivos para garantizar en la medida de lo posible la objetividad en el proceso. Considerar alternativas de evaluación que pueden ser complementarias: en el caso de la evaluación por parte de los estudiantes, integrar al menos dos preguntas abiertas que permitan la libre expresión, en el caso de la autoevaluación solicitar un portafolio de evidencias, realizar observaciones de clase por parte del jefe de cátedra y/o un colega docente, requerir un artículo sobre prácticas exitosas, etc. En el caso de la evaluación por parte de la autoridad inmediata elaborar una rúbrica diferenciada para docentes titulares e interinos. Establecer estrategias claras de seguimiento para los docentes cuyos resultados en la evaluación no sea favorables.
- c) Garantizar que la evaluación de los docentes se traduzca en claros beneficios para la formación de los estudiantes, la mejora del desempeño académico y para el deber ser de



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

la institución y así, superar los beneficios potenciales identificados en el estudio y transformarlos en beneficios reales. Establecer beneficios para los docentes interinos en respuesta a los resultados favorables en sus evaluaciones docentes para incentivar y reconocer el trabajo realizado y en el caso de los docentes titulares, realizar talleres en torno al sentido formativo de la evaluación del desempeño académico.

- d)** Investigar a profundidad e integrar en el proceso de evaluación docente los aspectos que motivan la intención de deserción estudiantil, tanto de índole didáctico como actitudinal para que sean evaluados cuidadosa y efectivamente. Presentar a la DDA los requerimientos específicos en materia de formación que requiere la EFPEM para que tiendan al fortalecimiento integral del desempeño docente de la escuela y de la universidad en su conjunto.
- e)** Reflexionar los aciertos y las oportunidades de mejora emanadas en este estudio y considerar las sugerencias propuestas para la actualización profunda y precisa del proceso evaluativo. Entre otras, es importante retomar las ideas de superar el carácter predominantemente administrativo que tiene la evaluación docente, mejorar la especificidad y objetividad de los instrumentos y sus resultados e incrementar la efectividad real del seguimiento de los resultados de la evaluación para que se traduzcan en mejoras visibles en el proceso de enseñanza aprendizaje. Considerar con atención el estudio de los documentos institucionales para su aprovechamiento e integración en el proceso de renovación de la evaluación docente (Ver en el anexo un extracto).



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Referencias

- Alveiro Montoya, C. (2009) Evaluación del desempeño como herramienta para el capital humano. *Revista científica Visión del Futuro*, 11(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Berrío-Quispe, M. L., Chávez-Bellido, D. E., & Herrera-Salazar, P. M. (2022). Evaluación del desempeño docente universitario: Una mirada desde la percepción de docentes y estudiantes. *Investigación y Postgrado*, 37(2), 111–132.
<https://doi.org/10.56219/investigacinypostgrado.v37i2.1460>
- Brown, S., Pickfor, R. (2018). *Evaluación de habilidades y competencias en Educación Superior*. Narcea ediciones. S. A.
- Bulgarelli Bolaños, R. M., Rodríguez Acuña, E., & Venegas Vargas, A. (2024). Evaluación del desempeño docente para la promoción de la calidad educativa de una universidad en Costa Rica. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 36(1), 116–139.
<https://doi.org/10.54674/ess.v36i1.894>
- Calatayud Salom, M. A. (2014). Evaluación de la práctica docente y calidad educativa: una relación encadenada. *Revista Iberoamericana De Educación*, 65(1), 1-12.
<https://doi.org/10.35362/rie651331>
- Camero, S. (2023). Holopraxis del docente universitario: Un nuevo pensamiento emergente. *Mérito-Revista de Educación*, 5(13), 46-54.
<https://revistamerito.org/index.php/merito/article/view/1026>
- Cieza Sánchez, E., y Chávarry Ysla, P. (2022). Plan de motivación Herzbergiana y desempeñolaboral del docente universitario. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 9(1), 42–57. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>
- Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural (2014) . *Plan Nacional de Desarrollo K'atun: nuestra Guatemala 2032*.
<https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/GuatemalaPlanNacionaldeDesarrollo2032.pdf>



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala (2001). Reglamento de evaluación y promoción del personal académico. [Leyes \(usac.edu.gt\)](http://leyes.usac.edu.gt)
- Consejo Superior Universitario (CSU). (2001). *Reglamento General de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media (EFPEM)*. Acta No. 09-2001, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Corengia, Á., Brahim, K., & González, Y. N. (2024). Evaluación 360° del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 11(21). Recuperado de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/317>
- Cuevas, Y. & Moreno, T. (2016). Políticas de evaluación docente de la OCDE: Un acercamiento a la experiencia en la educación básica mexicana. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24(120). <https://doi.org/10.14507/epaa.24.2283>
- Fierro, C., Fourtol, B., Rosas, L. (2000). *Transformado la práctica docente, una propuesta basada en la investigación-acción*. Paidós.
- Gómez López, F., y Valdés, M. (2019). La Evaluación del Desempeño Docente en la Educación Superior. *Propósitos y Representaciones*, 7 (2), 479-515. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Henríquez Ritchie, P., Pérez Morán, J. C., Contreras Roldán, S., & del Cid, C. J. (2024). Evaluación del desempeño docente por estudiantes de una universidad pública del noroeste de México: análisis descriptivos y comparativos. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29), e738. <https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2100>
- Iglesias Sobero, M., Loredó Enríquez, J., Martínez Cruz, V., Romero Lara, R., Alvarado García, F. y Sánchez Saldaña, M. (2021). Dialogremos, nuevo modelo de evaluación docente en educación superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 13-34. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.001>



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- Jurado Ronquillo, M., Vaccaro Witt, G., Gonzabay Bravo, E. y Baquerizo Cabrera, M. (2022). Las competencias docentes de los profesores universitarios. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 6(2), 242-249. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8410255>
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge (TPACK)? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1), 60–70. [https://citejournal.org/volume-9/issue-1-09/general/what-is-technological-pedagogicalcontent-knowledge​;contentReference\[oaicite:24\]{index=24}](https://citejournal.org/volume-9/issue-1-09/general/what-is-technological-pedagogicalcontent-knowledge​;contentReference[oaicite:24]{index=24})
- López, F. (2017). *Fortalecer la Profesión Docente, un desafío Crucial*. Narcea S.A
- Loredo Enríquez, J. (2021). Evaluación docente. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 14(1), 7–11. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.001>
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño Docente “Ra Yimhai” 11(4), 113-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>
- Martínez Miguélez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tylng=es
- Merellano-Navarro, E., Almonacid-Fierro, A., Moreno-Doña, A., y Castro-Jaque, C. (2016). Buenos docentes universitarios: ¿Qué dicen los estudiantes?. *Educação E Pesquisa*, 42(4), 937–952. <https://doi.org/10.1590/s1517-9702201612152689>
- Montenegro, A. (2014) *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos* (tercera edición.). Nueva Editorial Iztaccihuatl. ISBN: 9786078345014, 607834501X
- Moreno, T. (2016). La Evaluación como aprendizaje cuando la Flecha impacta en la diana. Narcea. S.A
- Moreno Olivos, T., (2018) La Evaluación Docente en la Universidad: visiones de los Alumnos, REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(3), 87-102. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160077005>



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- Murillo-Gordón, S. P., Siquihua-Avilés, M. S., Vargas-Montealegre, A. R., & Raigosa-Lara, A. (2024). Evaluación del desempeño docente en la educación superior: un análisis bibliométrico. *Kairós: Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 7(13), 25–45. <https://doi.org/10.37135/kai.03.13.02>
- Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Navarro, S. (2016) *Cómo realizar una evaluación del desempeño paso a paso*. ProQuest ebrary. <https://pdfcoffee.com/como-realizar-evaluacion-del-desempeo-metodo-paso-a-paso-pag-57-a-114-pdf-free.html>
- Olivares Paizan, G., Travieso Ramos, N., y González García, T. (2023). Relación dialéctica entre competencias, desempeño profesional y la profesionalización docente en la Educación Superior. *Maestro y Sociedad*, 20(1), 126-136. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5881>
- Osorio Valdés, L. (2020) Calidad de la educación superior: evaluación del docente universitario, una aproximación a sus dimensiones y modelos. *Política e Gestão Educacional*, vol. 24, núm. 2, Esp., pp. 1165-1177, 2020 <https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp2.14339>
- Ovejero, A. (1993) La teoría de la disonancia cognoscitiva. *Psicothema*, vol. 5, núm. 1, pp.201- 206. Universidad de Oviedo. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72705116>
- Pacheco Cámara, M., Bocardo, I., Iñiguez Galindo, M., García, H., y Sánchez Sánchez, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista digital universitaria*, 19(6). <https://www.revista.unam.mx/ojs/index.php/rdu/article/view/1359>
- Quiriz-Badillo, T. y Tobón-Tobón, S. (2018) Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- experiencias internacionales. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 15 (1), 101+. <http://dx.doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08.tq>
- Reyes Piñuelas, E., González Machado, E., y Be Ramírez, P. (2018). Evaluar la práctica docente a partir de los comentarios de estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana De Educación*, 76(2), 117–134. <https://doi.org/10.35362/rie7623096>
- Ruiz Barrantes, E. (2021). Análisis cuantitativo de la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Costa Rica. *Actualidades Investigativas En Educación*, 21(1), 1–27. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42425>
- Ruiz Chota, L. M., & Danielli Rocca, J. J. (2024). Desempeño docente y calidad educativa universitaria: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(32), 348–364. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.72>
- Rocha, R. (2013). Escala de la opinión de los estudiantes sobre la eficacia docente (sotes) en la educación superior. *Formación universitaria*, 6 (6), 13–22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062013000600003>
- Santos del Real, A., (2012). Evaluación docente. *Educación Química* 23(2), 200–204. [https://doi.org/10.1016/s0187-893x\(17\)30109-x](https://doi.org/10.1016/s0187-893x(17)30109-x)
- Seivane, M. y Brenlla, M. (2021). Evaluación de la calidad docente universitaria desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 35-46. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.002>
- Sigüenza, R. (2021). El desempeño docente: Bases teórica que fundamentan los elementos para su evaluación. *Revista Diálogo Interdisciplinario sobre Educación-REDISED*, 126-137, 3(2). <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488/2484>
- Sistema de Estudios de Postgrado. (2023). Memoria de labores 2022. <https://cgsep.usac.edu.gt/online/graphics/g/m2022.pdf>



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

- Tejedor, F. (2012) Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. - Volumen 5, Número 1e ISSN: 1989-0397
http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf
- Ureta, F.; Espinoza, E. & Mó, R. (2019). *Evaluación del desempeño docente: mitos y realidades*. Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa, Ministerio de Educación. <http://www.mineduc.gob.gt/digeduca>
- Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC). (s.f.). *Departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico (DEPPA)*. Universidad de San Carlos de Guatemala. <https://usac.edu.gt>
- Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC). (s.f.). *Dirección General de Docencia (DIGED)*. <https://usac.edu.gt/direccion-general-de-docencia/>
- Universidad de San Carlos de Guatemala. (2021). *Actualización manual de organización departamento de evaluación y promoción del personal académico*. <https://ddo.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2022/01/Manual-organizaci%C3%B3n-DEPPA-Final.doc.pdf>
- Vera Noriega, J., Bueno Castro, G., Calderón González, N., y Medina Figueroa, F. (2018). Modelode autoevaluación y heteroevaluación de la práctica docente en Escuelas Normales. *Educação e Pesquisa*, 44. <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201844170360>
- Zabalza Beraza, M. (2012) El estudio de las “buenas prácticas” docentes universitarias. REDU. *Revista de docencia universitaria*. <https://doi.org/10.4995/redu.2012.6120>



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Anexos

ALGUNAS REFERENCIAS ÚTILES PARA EL PLANTEAMIENTO DEL PERFIL DEL DOCENTE DE LA USAC Y CONSIDERACIONES PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE CON UNA VISIÓN INTEGRAL

Documento	Cita textual	Referencia
Reglamento de la carrera universitaria del personal académico	ARTÍCULO 6. Son objetivos del Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico, los siguientes: 6.1 Establecer normas que regulen la selección, designación, contratación, supervisión, evaluación, promoción, formación y desarrollo del profesor universitario para el logro de los fines de la Universidad de San Carlos. 6.3 Establecer las funciones, atribuciones, obligaciones, prohibiciones, derechos así como el régimen disciplinario del personal académico. 6.4 Definir los mecanismos para supervisar y evaluar el cumplimiento de las normas que regulan la carrera universitaria y las medidas correctivas que sean necesarias. ARTÍCULO 12. Se ingresa a la carrera del personal académico únicamente mediante un concurso de oposición, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo. ARTÍCULO 13. Para optar a un concurso de oposición se debe cumplir con los requisitos siguientes: 13.1 Ser centroamericano. 13.2 Poseer como mínimo el grado académico de licenciado legalmente reconocido en Guatemala. 13.3 Ser colegiado activo.	USAC. (2012). <i>Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala</i>. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. https://cip.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/LEYES-Y-REGLAMENTOS-FINAL.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	13.4 Estar en el goce de sus derechos civiles. ARTÍCULO 43. La evaluación del profesor universitario será un proceso sistemático, continuo e integrado que valora las actividades del profesor universitario, con el objeto de corregir posibles deficiencias e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica. ARTÍCULO 44. La División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia dentro de sus funciones, será la encargada de definir las políticas y lineamientos generales de evaluación, promoción y desarrollo del profesor universitario coordinará las acciones de evaluaciones y a los organismos encargados de los programas de formación y desarrollo de funciones en cada unidad académica, para este fin contará con un Consejo de Evaluación Docente.	
Reglamento de evaluación y promoción del personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala	ARTÍCULO 1. Definición: La evaluación del personal académico es el proceso instituido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica. ARTÍCULO 2. Objetivos: Son objetivos de la evaluación del personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los siguientes: 2.1 Promover la excelencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del mejoramiento y perfeccionamiento de la función académica del profesor. 2.2 Coadyuvar a la formación y desarrollo profesional e integral del personal académico. 2-3 Medir y valor la calidad del desempeño laboral del personal académico. Proporcionar elementos de juicio para	USAC. (2012). <i>Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala</i>. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. https://cip.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/LEYES-Y-REGLAMENTOS-FINAL.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	premiar e incentivar al profesor universitario. 2.5 Identificar necesidades de mejoramiento continuo de la calidad académica del personal académico. ARTÍCULO 22. Méritos académicos. La comisión de evaluación respectiva debe considerar como méritos académicos debidamente acreditados, entre otros, los siguientes: 22.1 Otros estudios a nivel de Licenciatura. 22.2 Estudios de post-grado y especialización, reconocidos y registrados por la Universidad de San Carlos de Guatemala, congruente con las atribuciones que debe cumplir y acreditar en una sola evaluación. 22.3 Capacitación y actualización relacionadas con las atribuciones que desempeña. 22.4 Cargos y comisiones desempeñadas en la Universidad de San Carlos de Guatemala, por elección o nombramiento. 22.5 Cargos por elección o nombramiento en representación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a nivel nacional o internacional. 22.6 Asistencia y participación a eventos académicos tales como seminarios, simposios, foros, conferencias, talleres, congresos, entre otros, relacionados con su desempeño laboral. 22.7 Investigaciones y publicaciones de importancia para el desarrollo de la Universidad y del país. 22.8 Premios, reconocimientos y menciones honoríficas. 22.9 Servicios universitarios y extrauniversitarios. 22.10 Aportes para el desarrollo de la Universidad y para la solución de los problemas nacionales. 22.11 Inventos patentados en beneficio de la Universidad y la sociedad.	



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
Reglamento de concursos de oposición del profesor universitario	ARTÍCULO 18. En los concursos de oposición se evaluarán los aspectos siguientes: 18.1 Capacidad académica: para docentes y profesores investigadores, 30 por ciento. 18.2 Capacidad pedagógica: para docentes, 30 por ciento y para profesores investigadores 15 por ciento. 18.3 Capacidad en investigación: para docentes, 15 por ciento y para profesores investigadores 30 por ciento. 18.4 Currículum vitae: para docentes y profesores investigadores, 25 por ciento. ARTÍCULO 19. La capacidad académica se evaluará de acuerdo a los siguientes factores: 19.1 Conocimientos y/o habilidades sobre la especialidad. 19.2 Aplicación de los conocimientos y/o habilidades de la especialidad en los programas de la Universidad de San Carlos. ARTÍCULO 20. La capacidad pedagógica se evaluará sobre los factores siguientes: 20.1 Planificación y desarrollo de la docencia. 20.2 Metodología y habilidad docente. ARTÍCULO 21. La capacidad en investigación se evaluará sobre los factores siguientes: 21.1 Conocimiento teórico y metodológico de la investigación. 22.2 Planificación y desarrollo de la investigación. ARTÍCULO 22. El currículum vitae de los concursantes será evaluado sobre los siguientes factores: 22.1 Estudios realizados. 22.2 Experiencia en el campo de su profesión. 22.3 Experiencia pedagógica.	USAC. (2012). <i>Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala</i>. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. https://cip.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/LEYES-Y-REGLAMENTOS-FINAL.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	22.4 Experiencia en investigación. 22.5 Méritos universitarios. 22.6 Servicios universitarios. 22.7 Méritos estudiantiles. 22.8 Méritos profesionales extrauniversitarios.	
Reglamento de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos y su personal	ARTÍCULO 54. Obligaciones de los trabajadores universitarios. Además de los que determinen la Constitución de la República, otras leyes y reglamentos aplicables, son deberes de los trabajadores universitarios: 1. Respetar y cumplir con lealtad la Ley Orgánica, los Estatutos y reglamentos de la Universidad, las normas del presente Estatuto y sus disposiciones complementarias y las obligaciones inherentes a sus puestos. 2. Cumplir y desempeñar con dedicación y eficiencia las funciones o labores correspondientes a su respectivo cargo o empleo. 3. Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos de acuerdo con la ley. 4. Guardar la reserva y discreción necesarias sobre los asuntos relacionados con su trabajo y enaltecer la administración universitaria y la institución a la que sirven, mediante la observancia de buena conducta dentro y fuera del servicio. 5. Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia. 6. Asistir con puntualidad a sus labores. 7. Aportar su iniciativa en beneficio de la Universidad.	USAC. (2012). <i>Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala</i>. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. https://cip.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/LEYES-Y-REGLAMENTOS-FINAL.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	8. Dar aviso por escrito a la División de Administración de Personal de cualquier cambio de residencia. 9. Participar en los programas de adiestramiento que se organicen para elevar su capacidad y rendimiento. 10. Atender a los requerimientos y presentar los documentos e informaciones que la Junta Universitaria de Personal o la División de Administración de Personal les solicita para los efectos de este Estatuto. ARTÍCULO 55. Prohibiciones. Además de las prohibiciones previstas en este Estatuto o en otras leyes aplicables, a los trabajadores universitarios le está prohibido: 1. Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los trabajadores universitarios o aspirantes a ingresar en el servicio universitario. 2. Usar su autoridad oficial para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro y fuera de su función como trabajadores universitarios, ni a hacer cualquier otra actividad a favor o en contra de partido político alguno. 3. Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos, de sus superiores o de los particulares, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones. 4. Ejecutar cualesquiera de los actos descritos en el inciso anterior con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, ascenso, promoción u otra ventaja análoga.	



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	5. Solicitar o recoger, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros trabajadores universitarios, salvo excepciones muy calificadas y autorizadas por la Rectoría. 6. Ejercer actividades o hacer propaganda política partidista o religiosa durante y en el lugar de trabajo o coaccionar a otras para que lo hagan. 7. Favorecer o discriminar a los ciudadanos para atender sus gestiones, tomando en cuenta su filiación política. 8. Abandonar el trabajo en horas de labores sin causa justificada o sin licencia de su jefe inmediato. 9. Asistir al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o en cualquier otra condición anormal análoga. 10. Usar los bienes muebles e inmuebles de la Universidad, para fines distintos de los que corresponden a la institución.	
Reglamento de formación y desarrollo de personal académico	ARTÍCULO 6. El personal académico tiene el derecho y la obligación de alcanzar por sí mismo su desarrollo científico, cultural, didáctico y pedagógico en función de las labores que realiza en cumplimiento de los fines y objetivos de la Universidad.	USAC. (2012). <i>Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala</i>. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. https://cip.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/LEYES-Y-



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
		REGLAMENTOS-FINAL.pdf
Políticas en educación superior, Universidad 2050	...de manera que el profesor únicamente asuma el rol de conductor de los procesos de aprendizaje que logren las competencias demandadas en la sociedad del conocimiento que se intenta construir; el mejor laboratorio natural con el que se cuenta, es justamente la propia realidad, y por ello, se deben integrar las funciones de la investigación, docencia y servicio, en una sola, que de ahora en adelante, debiera ser la función de la educación universitaria. (p. 3) 3. La educación superior debe privilegiar la calidad, de manera que pueda compararse con estándares reconocidos que faciliten la movilidad nacional e internacional de estudiantes, profesores e investigadores, que fortalezcan las ventajas del país y que potencien el desarrollo de las oportunidades que nos brinda la posesión del país en el contexto de la mundialización de la actividad humana. 6. Propiciar una formación esencialmente humana, para elevar el nivel espiritual de los miembros de la sociedad; el fortalecimiento de la inteligencia individual y colectiva, el desarrollo, cultivo y conservación de sus culturas, así como el desarrollo de destrezas y habilidades que coadyuven a la construcción de bienestar colectivo. 7. Formar personas con pensamiento crítico y utilizar la duda como insumo para construir Filosofía y Ciencia. 8. Propiciar sistemas descentralizados extendidos hacia el interior del país con modelos homologados y caracterizados por la calidad, que faciliten la movilidad estudiantil y de	Coordinadora General de Planificación USAC. (2016). <i>Políticas en educación superior, Universidad 2050</i>. https://plani.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2011/03/PLAN-2050-ULTIMO.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	personal contratado. 10. Todos los componentes que integran la Educación Superior Pública deben acoger las legítimas aspiraciones de la sociedad, para fortalecer el tejido social, en donde se privilegie la promoción de la solidaridad y se asegure que cada generación construya sus propias aspiraciones, superando los alcances de la anterior. 11. Fomentar valores privilegiados por el conglomerado, tales como la libertad, la responsabilidad y la honestidad, la justicia, el respeto, entre otros. La Educación superior debe coadyuvar a construir un sistema deontológico que transforme la sociedad y la caracterice por tener un marco axiológico edificado por el colectivo. 12. El modelo educativo debe generar aprendizajes significativos que formen ciudadanía y una base común para cualquier profesión, construyendo pensamiento erudito que trascienda las generaciones. Como consecuencia de lo anterior se fortalecerá el sistema de ciencia y tecnología propias. 13. Las principales acciones de la Educación Superior, entre ellas la Investigación y la Docencia, deben contribuir con la producción de sistema de sistemas de transformación de materias primas, innovación de procesos que generen servicios a la sociedad, y en general, procesos que generen riqueza colectiva, basados en las condiciones del territorio nacional y de las necesidades de nuestra sociedad, vinculándose con los sectores que demanden la utilización de productos científicos y tecnológicos. Esto provocará que se construyan sistemas productivos perfectibles que aseguren un continuo, y que	



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	fortalezcan capacidades de incrementar la productividad nacional, logrando desarrollos humanos y materiales que sumen bienestar social generalizado. 14.Construir y consolidar respeto por la naturaleza, para que todo el quehacer de los miembros de la comunidad San carlista en la sociedad evidencie conciencia ecológica reflejada en acciones sostenibles y sustentables, amigables con el planeta y sus recursos, así como que sea un promotor la cultura de la gestión del riesgo para reducirlo, mitigarlo o eliminarlo ante las amenazas naturales y los efectos del cambio climático global.	
Políticas generales USAC	II.C - Política de Educación Superior II.C.3 Formación y desarrollo de profesores universitarios II.C.3.3.1 La formación del profesor universitario serpa continua y orientada permanentemente hacia el desarrollo del conocimiento científico, tecnológico y humanístico. II.C.4 Evaluación y Promoción del Profesor Universitario. II.C.4.2.1 Apoyar la evaluación y promoción del profesor universitario, con el objeto de lograr su mejoramiento e integración en la actividad académica. II.C.4.2.2 Conformar cuadros docentes de alto nivel académico, para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje. II.D - Política de Investigación II.D.1 Reestructuración del sistema de Investigación. II.D.1.2.1 Estructurar la investigación como elemento primordial del que hacer académico.	Coordinadora General de Planificación USAC. (s.f.). <i>Políticas generales USAC</i>. https://plani.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/08/NOMENCLATURA-POLITICAS-GENERALES.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
Política universitaria de la calidad educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala	Personal académico: es el conjunto de los profesionales graduados que, realizan docencia universitaria, investigación, extensión y administración en los diferentes niveles académicos. a) A través de la DIGED, presentar al Consejo Superior Universitario, la actualización periódica del reglamento de la carrera universitaria del personal académico en cuanto a i) Los sistemas de ingreso a la carrera universitaria en consonancia con los avances tecnológicos y los estilos de atención que la Universidad ofrece en sus carreras. ii) La evaluación y promoción del personal académico, en donde se hagan evidentes sus competencias digitales y la actualización tecnológica en cuanto al campo de conocimiento en el que imparte docencia, como uno de los requisitos de la promoción docente. b) Promover y fortalecer la formación del personal académico con función docente en las modalidades inductivas (profesores de primer ingreso que necesitan formación psicopedagógica), en servicio (profesores que han tenido formación inductiva previamente) y de mejora continua (formación correctiva para superar deficiencias detectadas en los procesos de evaluación docente). c) Desarrollar permanentemente en cada unidad académica, cursos de actualización profesional del personal académico y capacitación en el uso de recursos o herramientas didácticas en modalidad a distancia, virtual, en línea y abierta. d) Promover el cumplimiento del compromiso de retorno de experiencias profesionales y de conocimientos del personal académico que recibe ayudas económicas y becarias.	Consejo Superior Universitario USAC. (2020). <i>Política universitaria de la calidad educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala</i> . https://plani.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2025/02/politica-de-calidad-educativa.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
Política de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala	Tanto en el Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, como en el Reglamento del Personal Académico fuera de carrera, se define al personal académico como el conjunto de profesionales que realizan docencia, investigación, extensión y administración académica. En el Plan Estratégico USAC 2030, se reconoce como eje principal de la academia a la investigación y se fundamenta en el marco académico de la universidad, que establece los principios en que se fundamentan las políticas de investigación, docencia y extensión de acuerdo con la filosofía, fines y objetivos de la misma. A través de estas funciones crea, cultiva, transmite y difunde el conocimiento científico, tecnológico, histórico, social, humanístico y antropológico del saber. (p. 14) 4.3. La falta de políticas, programas y estrategias que incentiven a los investigadores limita la investigación en la USAC Los profesores que realizan investigación en la USAC lo hacen por interés propio, debido a que no hay una exigencia de parte de la USAC para hacerlo. Así mismo, a los investigadores que se han destacado por hacer investigación no se les incentiva o reconoce, ya que no hay un programa funcional de incentivos a la investigación dentro de la USAC, el cual en otros países ha logrado elevar el número de publicaciones y de docentes involucrados en investigación. Estos incentivos pueden ser monetarios o de descarga docente. La USAC, no cuenta con estrategias de formación de recurso humano de alto nivel en investigación, lo cual es necesario para la generación de la masa crítica a nivel nacional y formar a	Consejo Superior Universitario USAC. (2023). <i>Política de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala</i>. https://plani.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2025/02/Politica-de-investigacion-USAC.pdf



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
	quienes sustituyan los cuadros docentes actuales. Esta formación debe ser enfocada en posgrados nacionales o extranjeros con dedicación a tiempo completo en investigación, donde se genere conocimiento a nivel nacional y publicaciones científicas de alto nivel. No existe un mecanismo institucional para la transferencia de conocimiento de base científica a la sociedad guatemalteca (gobierno, sociedad civil y empresa), para lo cual se necesitan políticas de propiedad intelectual y de transferencia de conocimiento científico. Esto podría incrementar la investigación, la innovación, los incentivos a profesores e incrementar las fuentes de financiamiento para investigación en general. (p. 28) 5.4. Fines a) Impulsar la investigación como elemento esencial del quehacer académico, apoyando la optimización de los procesos de investigación científica, innovación y emprendimiento, con el fin de facilitar la promoción por todos los medios a su alcance en todas las esferas del saber humano, y la transferencia del conocimiento científico a la sociedad guatemalteca, que contribuya a resolver la problemática nacional, de acuerdo con la misión de la USAC. (p. 32) Objetivo 3: Fomentar la formación del recurso humano de investigación para el fortalecimiento de los procesos de investigación en la USAC. Estrategia Promover vínculos entre diferentes unidades académicas de la USAC y con instituciones de educación superior internacionales, para fortalecer el proceso de formación del recurso humano que realiza investigación. (p. 35)	



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Documento	Cita textual	Referencia
Políticas salariales de la Universidad de San Carlos de Guatemala	IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS: B. Carrera Docente 1. Categoría Es la calidad del profesor universitario adquirida a través de los procedimientos y requisitos establecidos en el presente estatuto (Estatuto de carrera universitaria, parte académica). 2. Escalafón (Derechos escalafonarios) Es el incremento en el salario del profesor universitario a que se hace acreedor por tiempo de servicio y con sujeción a resultados satisfactorios en la evaluación de su rendimiento laboral; este es otorgado cada tres años hasta alcanzar el máximo recorrido de la escala. Cada paso salarial concedido lleva implícito el ascenso a un puesto superior. 3. Nivel Es la ubicación establecida para el profesor universitario dentro de la estructura organizativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, comprende: dirección y docencia. 4. Plaza Es el conjunto de atribuciones y responsabilidades que son asignadas a un profesor por el órgano de dirección correspondiente. 5. Puesto Es la ubicación del profesor universitario dentro de una determinada categoría adquirida a través de los procedimientos y requisitos establecidos en este estatuto (Estatuto de carrera universitaria, parte académica).(p.p. 27-28)	Editorial Universitaria USAC. (1992). Políticas salariales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Impreso No. 1505. Colección Editorial Universitaria. https://plani.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2025/02/Politica-Salarial.pdf [documento digitalizado]



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Apéndice



Consentimiento informado

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación, una clara explicación de la naturaleza de esta, así como su rol como participante.

- Datos generales del investigador:** La presente investigación es coordinada por Walda Flores Luin, docente investigadora de la Unidad de Investigación de la EFPEM. Cualquier duda o comentario respecto a la investigación, puede contactar a Walda Flores Luin, al correo electrónico "Semilleros de Investigación EFPEM" siefpem@usac.edu.gt.
- Propósito de la investigación:** *Explicar la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM.* Con la información recabada se contribuirá al cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:
 - Describir cómo se realiza la evaluación docente en la EFPEM
 - Determinar los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM según la visión de docentes y estudiantes
 - Analizar los beneficios de la evaluación docente para estudiantes, docentes y la institución de EFPEM
 - Sugerir mejoras para la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM
- Participación durante la investigación:** Si usted accede a participar en este estudio, se le invitará a responder una serie de preguntas, dirigidas por el investigador/a. Se solicita a la vez, autorización para que la conversación sea grabada. La grabación se mantendrá bajo el resguardo de la coordinadora del equipo de investigación durante tres años, guardando la confidencialidad y anonimato del participante, posteriormente será destruida. El encuentro tomará un tiempo aproximado de una hora. Su participación es estrictamente voluntaria. Siéntase en la libertad de hacerlo. Si decide no participar o retirarse en cualquier momento, eso no le perjudica en ninguna forma. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas durante o después de su participación en la misma. No se tiene previsto ningún pago o remuneración económica ni en especie a las personas que voluntariamente accedan a participar.
- Confidencialidad de los datos:** La información que se recolecte será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Los datos serán presentados en forma grupal, por lo que no existe posibilidad de que usted sea identificado individualmente.
- Acceso a los datos:** El equipo de investigación es el único que tendrán acceso a la información para su análisis dentro del estudio. Para evitar fuga de datos, ninguna persona tendrá acceso a los mismos sin previa autorización de la coordinadora del equipo y según los propósitos para los cuáles se solicitan.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



6. **Riesgos de participación:** Es posible que se le formulen preguntas que usted no ha reflexionado con anterioridad y pueda experimentar algún grado de incomodidad psicológica al responder dichas preguntas. Sin embargo, a nivel general el grado de riesgo es mínimo tanto en el aspecto físico como mental.

7. **Publicación de resultados:** Los resultados de la investigación serán reportados cumpliendo los criterios de confidencialidad y anonimato.

Desde ya agradecemos su participación.

He leído y comprendido el consentimiento informado y acepto voluntariamente participar en la entrevista / grupo focal.

Acepto

☐

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



ENTREVISTA AUTORIDADES EFPEM

1. ¿Cuáles son los objetivos de la evaluación docente en la EFPEM?
2. ¿Dónde están establecidos los objetivos de la evaluación docente?
3. ¿Cómo se realiza el proceso de evaluación docente en la EFPEM?
4. ¿Cuáles son los fundamentos que regulan la realización de la evaluación docente en EFPEM?
5. ¿Quién elaboró y de cuándo datarán los instrumentos para evaluar a los docentes de la EFPEM?
6. ¿Cómo se utilizan los resultados obtenidos en la evaluación docente?
7. ¿Qué aciertos pueden identificarse en el proceso de evaluación docente?
8. ¿Qué desaciertos pueden identificarse en el proceso de evaluación docente?
9. ¿Cuál es el papel de la Dirección / Secretaría Académica en la evaluación docente?
10. ¿Qué beneficios representa para los estudiantes la evaluación de sus docentes?
11. ¿Qué beneficios representa para los profesores titulares la evaluación docente?
12. ¿Qué beneficios representa para los profesores interinos la evaluación docente?
13. ¿Qué beneficios representa para la EFPEM la evaluación de sus docentes?
14. El CSU define la evaluación como “el proceso instituido con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica” (Consejo Superior Universitario, 2001, p. 121). ¿Consideran que la forma en que se realiza la evaluación docente responde a este planteamiento?
15. ¿Con qué instancias, se relaciona EFPEM dentro de la universidad y para qué?
16. ¿Qué documentos relativos a la evaluación docente en la USAC podría compartir?
17. ¿Sugiere alguna instancia o persona en particular a quien podamos entrevistar para conocer más a fondo el tema de la evaluación docente en la USAC?



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



ENTREVISTA DIGED/ENTREVISTA DEPPA

1. ¿Cuál es la función de la DIGED/DEPPA en la universidad?
2. ¿Cuáles son los objetivos de la evaluación docente en la USAC?
3. ¿Dónde están establecidos los objetivos de la evaluación docente?
4. ¿Cómo se realiza el proceso de evaluación docente en la USAC?
5. ¿Cuáles son los fundamentos que regulan la realización del proceso de evaluación docente en USAC?
6. ¿Quién realizaría los instrumentos de evaluación y de cuándo datan?
7. ¿Cómo se utilizan los resultados obtenidos en la evaluación docente?
8. ¿Qué aciertos/fortalezas pueden identificarse en el proceso de evaluación docente?
9. ¿Qué desaciertos/limitaciones pueden identificarse en el proceso de evaluación docente?
10. ¿Cuál es el papel de la DIGED en el proceso de evaluación docente?
11. ¿Qué beneficios representa para los estudiantes la evaluación de sus docentes?
12. ¿Qué beneficios representa para los profesores titulares (fijos) la evaluación docente?
13. ¿Qué beneficios representa para los profesores interinos (temporales) la evaluación docente?
14. ¿Qué beneficios representa para las unidades académicas la evaluación de sus docentes?
15. El CSU define la evaluación como “el proceso instituido con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica” (Consejo Superior Universitario, 2001, p. 121). ¿Consideran que la forma en que se realiza la evaluación docente responde a este planteamiento?
16. ¿Con qué instancias, la DIGED/DEPPA mantiene relación dentro de la universidad y para qué?
17. ¿Qué documentos relativos a la evaluación docente en la USAC podría compartir?
18. ¿Sugiere alguna instancia o persona en particular a quien podamos entrevistar para conocer más a fondo el tema de la evaluación docente en la USAC?



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



ENTREVISTA A DOCENTES

Indicar el objetivo general de la investigación

Explicar el consentimiento informado y solicitar firmarlo.

Solicitar autorización para grabar la conversación

Ya en la grabación agradecer el consentimiento para participar y para grabar

(llevar cargador y verificar que se esté grabando la conversación)

1. ¿Cuántos años tiene laborando en la EFPEM? ¿Han evaluado su desempeño durante ese tiempo? (preguntas para romper el hielo)
2. ¿Cuáles son los objetivos de la evaluación docente en la EFPEM?
3. ¿En qué se fundamenta la evaluación docente en la EFPEM?
4. ¿Cómo se utilizan los resultados obtenidos en la evaluación docente?
5. ¿Qué beneficios representa para los estudiantes la evaluación de sus docentes?
6. ¿Qué beneficios representa para los profesores titulares la evaluación docente?
7. ¿Qué beneficios representa para los profesores interinos la evaluación docente?
8. ¿Qué beneficios representa para la EFPEM la evaluación de sus docentes?
9. El CSU define la evaluación como “el proceso instituido con el fin de medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica” (Consejo Superior Universitario, 2001, p. 121). ¿Consideran que la forma en que se realiza la evaluación docente responde a este planteamiento?
10. ¿Conoce el instrumento que utilizan los estudiantes para evaluarlo? SI NO
11. ¿Sabe si los estudiantes han utilizado siempre el mismo instrumento para evaluarlo? SI NO
12. ¿Qué aciertos reconoce en el proceso de evaluación docente?
13. ¿Qué desaciertos reconoce en el proceso de evaluación docente?
14. ¿Qué sugiere para mejorar el proceso de evaluación docente?



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



GRUPO FOCAL COMEVAL

1. ¿Cuándo y cómo se integraron como COMEVAL?
2. ¿Cuáles son los objetivos de la Evaluación de docentes en EFPEM?
3. ¿Cómo se realiza el proceso de evaluación en la EFPEM?
4. ¿Qué uso se les da a los resultados de la evaluación de docentes?
5. ¿Qué aciertos y desaciertos identifican en el proceso de evaluación docente?
6. ¿Qué beneficios representa para los estudiantes la evaluación docente?
7. ¿Qué beneficios representa para los docentes la evaluación docente? ¿Para titulares e interinos?
8. ¿Qué beneficios representa para la EFPEM como institución la evaluación de sus docentes?
9. ¿Consideran que la forma en que se realiza la evaluación es eficiente con respecto a lo que plantea el CSU?
10. ¿Con qué instancias tienen relación dentro de la U y para qué?
11. ¿Sugiere a alguna instancia o persona en particular a quien podamos también entrevistar para conocer más a fondo el tema de la evaluación docente en la USAC?



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



Estimado experto:

Agradecemos su disposición por participar en el proceso de validación de instrumentos de la investigación: *Visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la EFPEM*.

Para la efectividad del proceso agradecemos considerar los siguientes aspectos:

1. Son seis instrumentos, para ingresar a cada uno de ellos, darle clic en el enlace respectivo.
2. En el formulario que contiene cada instrumento, inmediatamente después de cada ítem viene un espacio para evaluarlo acorde a la escala de Likert (niveles de 1 a 5 puntos, siendo el 1 Inaceptable, 2 Deficiente, 3 Regular, 4 Bueno, 5 Excelente).
3. De cada ítem tendrá que evaluar los siguientes aspectos:
 - a. Pertinencia: El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
 - b. Claridad Conceptual: Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
 - c. Redacción y Terminología: Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.
4. Si desea hacer alguna observación a los ítems los podrá realizar en el espacio correspondiente a la respuesta de este. Considere que, en los ítems de opción múltiple, puede hacer su observación en el espacio de la opción "otra".

Adjunto al presente documento encontrará:

- a) La tabla con los enlaces de los instrumentos.
- b) La matriz de consistencia para que conozca más acerca de la investigación.

Atentamente,

Equipo de investigadores



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la EFPEM			
Línea de investigación: Mejora educativa y curricular de la USAC			
Paradigma: Post-positivista	Enfoque: Mixco (Cualitativo/cuantitativo)	Diseño: Explicativo Secuencial	Alcance: Descriptivo y explicativo
Lugar donde se realizará el estudio: EFPEM-USAC			

SÍNTESIS DEL PROBLEMA	PREGUNTA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL
La labor del docente universitario es crucial para la formación de profesionales que impacten positivamente en la sociedad guatemalteca. La calidad del aprendizaje está estrechamente ligada a la calidad de la enseñanza, lo que justifica la necesidad de evaluar el desempeño docente. Esta evaluación se basa en la recopilación de evidencias sobre el estilo de enseñanza, el cumplimiento de requisitos universitarios y el progreso de los estudiantes, con diferentes enfoques que van desde las necesidades estudiantiles hasta aspectos administrativos como el rendimiento de cuentas y la selección de personal. En la Universidad de San Carlos de Guatemala, se lleva a cabo una evaluación del personal académico con el propósito de medir y valorar su desempeño, así como impulsar su desarrollo. Se establecen comisiones de evaluación en cada unidad académica y se cuenta con un departamento específico para gestionar este proceso. Anteriormente, la evaluación docente se realizaba de forma presencial pero a partir	¿Cuál es la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM?	Explicar la visión de docentes y estudiantes sobre la efectividad de la evaluación docente en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM
	PREGUNTAS INVESTIGATIVAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
	a) ¿Cómo se realiza la evaluación docente en la EFPEM? b) ¿Cuáles son los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM según la visión de docentes y estudiantes? c) ¿Qué beneficios aporta la evaluación docente para estudiantes, docentes y la institución de EFPEM? d) ¿Cómo son considerados en la evaluación docente aquellos aspectos relativos al desempeño docente que han despertado en los estudiantes la intención de deserción? e) ¿Qué se sugiere para mejorar la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM?	a) Describir cómo se realiza la evaluación docente en la EFPEM b) Determinar los aciertos y desaciertos de la evaluación docente en la EFPEM según la visión de docentes y estudiantes c) Analizar los beneficios de la evaluación docente para estudiantes, docentes y la institución de EFPEM d) Identificar cómo son considerados en la evaluación docente aquellos aspectos relativos a la docencia que han despertado en los estudiantes la intención de deserción e) Sugerir mejoras para la efectividad del proceso de evaluación docente en la EFPEM
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM. En resumen, la evaluación del desempeño docente es esencial para garantizar la calidad educativa en Guatemala, con la Universidad de San Carlos implementando procedimientos para evaluar y promover el desarrollo del personal académico. A pesar de la evolución hacia la evaluación virtual, persisten cuestionamientos sobre su efectividad y propósito, lo que impulsa investigaciones para comprender mejor las percepciones de docentes y estudiantes sobre este proceso.	TIPO DE MUESTREO Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
	Muestreo paralelo: habrá diferentes tipos de muestreo: - Para la recolección de datos cuantitativos se trabajará con estudiantes y se escogerán mediante un muestreo intencionado no probabilístico. - Para la recolección de datos cualitativos con estudiantes se trabajará una muestra autodefinida. - En el caso de docentes el muestreo serán todos los docentes titulares e interinos; incluyendo jefes de cátedra, <u>Secretaría Académica</u>, la Directora de la EFPEM y los integrantes de la COMEVAL. - Para las instituciones y universidades la muestra será por conveniencia.	Para los datos cuantitativos: encuesta (cuestionario). Para los datos cualitativos: grupos focales (guía de preguntas estímulo), micro relatos (preguntas o frases estímulo), entrevistas semiestructuradas.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



Aspectos Generales

1. Sexo

☐ Masculino

☐ Femenino

☐ Prefiero no decirlo

2. Especialidad a la que perteneces

☐ Matemática y Física

☐ Química y Biología

☐ Ciencias Económico Contables

☐ Idioma Español y Literatura

☐ Educación Bilingüe Intercultural con Énfasis en la Cultura Maya

☐ Computación e Informática

3. Jornada a la que perteneces

☐ Diario

☐ Sabatino

A continuación, se te presenta una serie de preguntas que, tienen respuesta de opción múltiple o preguntas directas en las que debes responder en base a tu experiencia y criterio propio.

1. ¿Has participado alguna vez en el proceso de evaluación de tus profesores?

☐ Sí

☐ No

☐ No estoy seguro

2. ¿Conoces qué departamentos o instancias se involucran en el proceso de evaluación docente en EFPEM?

☐ Sí

☐ No

3. ¿Conoces o has leído las leyes y reglamentos de la USAC que norman la evaluación y promoción de los profesores?

☐ Sí

☐ No



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



4. ¿Conoces cuáles son los objetivos de la evaluación docente?
☐ Sí
☐ No
☐ No estoy seguro
5. ¿Conoces qué fases se realizan durante el proceso de la evaluación docente?
☐ Sí
☐ No
☐ No estoy seguro.
6. ¿Has conocido los resultados de la evaluación de tus profesores?
☐ Sí
☐ No
☐ Algunas veces
7. ¿Crees que los aspectos considerados en la evaluación docente permiten valorar el desempeño profesional e integral del profesor?
☐ Sí
☐ No
8. ¿Consideras que la evaluación docente realizada en la EFPEM, trae mejoras al proceso de enseñanza-aprendizaje?
☐ Sí
☐ No
9. ¿Cómo estudiante, te sientes beneficiado/a con la evaluación docente que se realiza a tus profesores?
☐ Sí
☐ No
☐ A veces



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



10. Después de realizada la evaluación docente ¿mejora el desempeño de tus profesores?

- ☐ Sí
☐ No
☐ A veces
☐ Lo desconozco

11. De acuerdo con tu experiencia como estudiante de la EFPEM ¿has vivido alguna situación con algún profesor, que te haya llevado a considerar dejar los estudios?

- ☐ Sí
☐ No

12. Si la respuesta anterior fue positiva ¿qué tipo de situación despertó tu intención de abandonar los estudios? (puedes marcar más de una)

- ☐ Forma de enseñar
☐ Forma de evaluar
☐ Poco dominio del tema
☐ Poco dominio de la tecnología
☐ El trato al estudiante
☐ Nivel de exigencia en trabajos
☐ Acoso Sexual

Otra: _____

13. En la evaluación docente ¿se toman en cuenta los aspectos señalados en la respuesta anterior?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No estoy seguro/a

14. ¿Sientes interés en participar en la evaluación docente de tus profesores?

- ☐ Sí
☐ No



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



15. ¿Consideras que evalúas objetivamente el desempeño de profesores?

☐ Sí

☐ No

16. Al momento de evaluar a tus profesores ¿has sentido algún tipo de presión que te lleve a evaluarlos bien?

☐ Sí

☐ No

17. Si la respuesta anterior fue Sí ¿a qué tipo de presión te refieres?

18. Al momento de evaluar a tus profesores ¿has tenido algún tipo de presión que te lleve a evaluarlos mal?

☐ Sí

☐ No

☐ A veces

19. Si la respuesta anterior fue Sí ¿a qué tipo de presión te refieres?

20. ¿Sabes qué procede cuando un profesor aprueba la evaluación docente? Por favor explica brevemente.

21. ¿Sabes qué procede cuando un profesor reprueba la evaluación docente? Por favor explica brevemente.



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



22. ¿Qué aciertos reconoces en la evaluación docente que se realiza en la EFPEM? Por favor explica brevemente.

23. ¿Qué desaciertos reconoces en la evaluación docente que se realiza en la EFPEM? Por favor explica brevemente.

24. ¿Qué beneficios consideras que tiene para el profesor de la EFPEM la evaluación docente de sus profesores? Por favor explica brevemente.

25. ¿Qué beneficios consideras que tiene para el estudiante de la EFPEM la evaluación docente de sus profesores? Por favor explica brevemente.

26. ¿Qué beneficios representan para la EFPEM la evaluación docente?

27. ¿Qué sugieres para mejorar el proceso de evaluación docente en la EFPEM?



Informe final de Proyecto de Investigación 2024



28. Si deseas narrar una experiencia relativa al tema de la evaluación docente en la EFPEM, puedes hacerlo en este espacio.

29. Si deseas aportar más a este estudio escribe tu correo electrónico y número de teléfono, nos pondremos en contacto contigo.

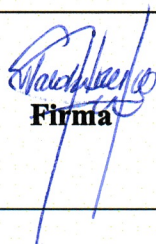
Para cualquier duda o comentario sobre el presente estudio pueden comunicarse directamente a la siguiente dirección: semillerodeinvestigacion24@gmail.com



Informe final de Proyecto de Investigación 2024

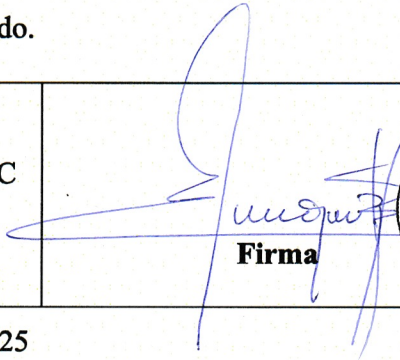
Declaración del coordinador (a) del proyecto de investigación

El coordinador (a) de proyecto de investigación con base en el Reglamento para el desarrollo de los proyectos de investigación financiados por medio del Fondo de Investigación, artículos 13 y 20, dejo constancia que el personal contratado para el proyecto de investigación que coordino ha cumplido a satisfacción con la entrega de informes individuales por lo que es procedente hacer efectivo el pago correspondiente.

Walda Paola María Flores Luin Nombre del coordinador (a) del proyecto de investigación	 Firma
Fecha: 31/03/2025	

Aval del director (a) del instituto, centro, unidad o departamento de investigación o coordinador de investigación del centro regional universitario

De conformidad con el artículo 13 y 19 del Reglamento para el desarrollo de los proyectos de investigación financiados por medio del Fondo de Investigación otorgo el aval al presente informe final de las actividades realizadas en el proyecto (escriba el nombre del proyecto de investigación) en mi calidad de (indique: director del instituto, centro, unidad o departamento de investigación o coordinador de investigación del centro universitario), mismo que ha sido revisado y cumple su ejecución de acuerdo a lo planificado.

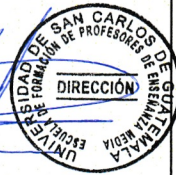
José Enrique Cortez Sic Coordinador Instituto de Investigación EFPEM-USAC Vo.Bo. Nombre y cargo de quien da el aval al informe	 Firma 
Fecha: 31/03/2025	



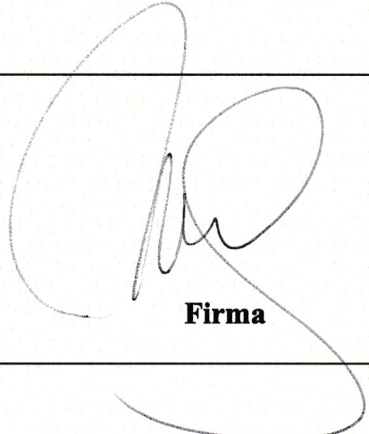
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

DG Dirección General
de Investigación
Universidad de San Carlos de Guatemala

Informe final de Proyecto de Investigación 2024

Mtra. Haydée Lucrecia Crispín López Directora Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM	Firma  
Fecha: 31/03/2025	

Aprobación de la Dirección General de Investigación

Dr. Walter Omar Paniagua Solorzano Vo.Bo. Nombre coordinador(a) del programa universitario de investigación	Firma 
Fecha: dd/mm/año	

/Digi2024

"La Usac investiga para el bienestar de
las personas y el desarrollo sustentable"