

UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

T E S I S
ANALISIS DEL SISTEMA DE EVALUACION
DEL DESEMPEÑO DOCENTE UTILIZADO EN
LA UNIVERSIDAD DE TALCA.

03227

TESISTAS:

CLAUDIA DIAZ JAQUE
CLAUDIA OLIVOS MUÑOZ

PROFESOR GUIA:
SR. SERGIO GIACONI

ENERO 1998

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO
COMERCIAL Y AL GRADO ACADEMICO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ESCUELA DE ADMINISTRACION



DECLARACION JURADA

CLAUDIA ANDREA DIAZ JAQUE C.I. Y RUT # 11.745.950-0 Y CLAUDIA LORENA OLIVOS MUÑOZ C.I. Y RUT # 11.639.584-3 ALUMNAS DE LA CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL, MENCIÓN ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA, DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE SOMOS AUTORAS DE LA TESIS QUE LLEVA POR TITULO " ANALISIS DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE UTILIZADO EN LA UNIVERSIDAD DE TALCA", TODA LA INFORMACION CONTENIDA EN ESTA ES ORIGINAL Y NO REFERIDA A OTRAS FUENTES. SALVO EN AQUELLOS CASOS EN QUE EXPRESAMENTE SE ADMITA UTILIZACION DE INFORMACION DE ESTUDIOS, DE TERCERAS PERSONAS INSTITUCIONES U OTRAS DEBIDAMENTE SEÑALADAS.-

CLAUDIA ANDREA DIAZ JAQUE

C.I. Y RUT # 11.745.950-0

CLAUDIA LORENA OLIVOS MUÑOZ

C.I. Y RUT # 11.639.584-3

FIRMARON ANTE MI: LAS DOS PERSONAS QUE ANTECEDEN.- EN TALCA A 08 DE ENERO DE 1998.-



Talca, enero 8, 1998

Señor
Arcadio Cerda
Decano
Presente

De nuestra consideración,

De acuerdo al Reglamento de Tesis, en mi calidad de Profesor Guía, tengo el agrado de informar y calificar la Tesis "*Análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente utilizado en la Universidad de Talca*", de las alumnas Claudia Díaz Jaque y Claudia Olivos Muñoz.

La investigación es sobre un tema relevante y muy útil, que fue abordado con las herramientas profesionales de Evaluación del Desempeño de Recursos humanos, aplicado al caso de los docentes.

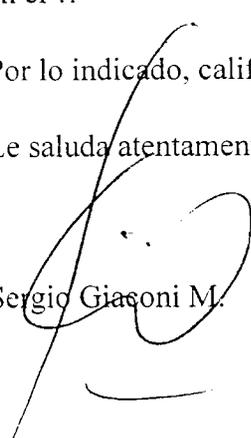
Para realizar el estudio, las alumnas debieron profundizar en el marco teórico sobre el tema de Evaluación del Desempeño y adentrarse en los marcos conceptuales, de política y de aplicación de este tema en las principales universidades chilenas .

El trabajo de comparación es bastante profundo y arroja importantes conclusiones.

Aporta, además de las conclusiones, un valioso conjunto de antecedentes que podrían utilizarse en futuras investigaciones sobre el particular, como por ejemplo, las opiniones de los estudiantes sobre el proceso, cómo mejorarlas, para que ellos participen con mayor interés y responsabilidad en él ?.

Por lo indicado, califico la tesis con nota 6,0 (seis, cero)

Le saluda atentamente,


Sergio Giasoni M.

UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Talca, 8 de enero de 1997.

SEÑOR :

Arcadio Cerda Urrutia

Decano FACE

PRESENTE

De mi consideración :

De conformidad con la normativa de Evaluación de Tesis de Grado vigente, tengo el agrado de informar a Ud. la evaluación de la Tesis de Grado titulada "Análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente Utilizado en la Universidad de Talca " realizada por las alumnas de la Carrera de Ingeniería Comercial, Srtas. Claudia Diaz Jaque y Claudia Olivos Muñoz.

Respecto del tema en estudio, se destaca la aportación instrumental, en particular al corresponder a un estudio de impacto en nuestra propia Universidad, proporcionando claridad y eventual reorientación, en especial al ser aplicado a la realidad de un procedimiento de reciente promulgación oficial en la Universidad de Talca. Sugiero, sin embargo, señalar como título "Análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad de Talca" a objeto de indicar precisamente la cobertura de la Investigación.

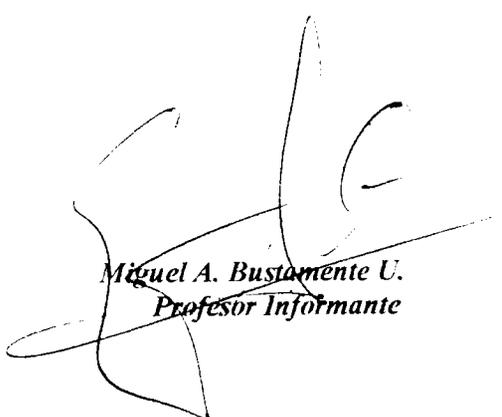
El texto del informe posee el nivel correspondiente a una Tesis de Grado, por los fundamentos teóricos tratados, como por tratarse de un tema contingente que actúa sobre una de las más importantes variables institucionales, como es la evaluación del trabajo académico realizado por el personal docente, como factor clave y relevante de evolución y cambio.

En lo sustantivo, el trabajo realizado en torno a los objetivos de la investigación, proporcionan información, de las fuentes relevantes de datos cuyo tratamiento permitió lograr los objetivos propuestos.

La metodología empleada que se presenta sirve de base al estudio empírico como así también los procedimientos de indagación empleados.

Por las razones expuestas, el profesor informante que suscribe, califica la Tesis de Grado con nota (5,5) cinco, cinco.

Le saluda con toda atención.



Miguel A. Bustamante U.
Profesor Informante

Talca, 8 de Enero de 1998

SEÑOR:

Arcadio Cerda Urrutia
Decano FACE
PRESENTE.

De mi consideración:

Conforme la normativa vigente, tengo el agrado de informar a Ud. acerca de la evaluación de la Tesis de Grado titulada "ANALISIS DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE UTILIZADO EN LA UNIVERSIDAD DE TALCA", realizada por las alumnas de la carrera de Ingeniería Comercial, Claudia Díaz Jaque y Claudia Olivos Muñoz.

Con relación a la trascendencia del tema, esta Tesis se justifica plenamente pues los datos contenidos en la misma son de gran valor en el contexto universitario. Por otra parte los fundamentos teóricos presentados por las alumnas fueron suficientes para estructurar un cuerpo de conceptos y herramientas muy valiosas.

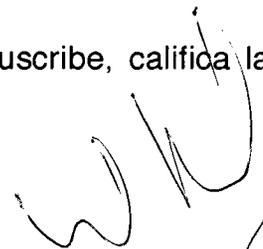
Los objetivos de la investigación fueron formulados con claridad, siendo éstos identificables, realizables y verificables. Sin embargo debo destacar que su posterior aplicación pudo haber sido mejor aprovechada dada la cantidad y calidad de los datos obtenidos de las diferentes fuentes usadas.

La metodología empleada me pareció que fue correctamente utilizada, dado el objetivo de esta tesis.

Como sugerencia para el mejoramiento de esta importante investigación sería deseable investigar mayormente acerca de la percepción del alumno frente a la evaluación docente ya que es él el pilar fundamental en esto. Las alumnas recopilaron bastantes datos que, lamentablemente, desaprovecharon y que de haber sido analizados hubieran mejorado notablemente "La proposición de un método de evaluación del desempeño docente" en el Cuestionario de Opinión Estudiantil.

Por las razones expuestas, la profesora informante que suscribe, califica la Tesis de Grado con nota 5,5 (cinco, cinco).

Le saluda atentamente,



M. Carolina del Río R.
Profesora informante.

DEDICATORIA.

A mis padres Angel y Edulia

A mis hermanos Laura, Mauricio y Mariela

Gracias por su sacrificio, fé e incondicional

apoyo

A Alejandro por su cooperación y apoyo

permanente

Claudia Lorena

A mis padres Oscar y Otilia

A mi hermano Oscar

Gracias por su sacrificio, fé e incondicional

apoyo

A Héctor por su cooperación y apoyo

permanente

Claudia Andrea

AGRADECIMIENTOS.

Vayan nuestros agradecimientos:

A nuestro profesor guía Sr. Sergio Giaconi, por su permanente colaboración y disponibilidad durante el período de desarrollo de esta investigación.

A la Sra. Carolina del Río y al Sr. Miguel Bustamante por su buena disposición.

A todas las personas entrevistadas por su gentileza y cooperación, y a todos quienes de una u otra forma participaron en el desarrollo de esta investigación.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	2
1.1 Evaluación del Desempeño.....	2
1.1.1 Elementos de la Evaluación del Desempeño.....	2
1.1.2 Ventajas de La Evaluación del Desempeño.....	4
1.1.3 Técnicas de Evaluación del Desempeño.....	5
1.1.4 Criterios para orientar el Proceso de Evaluación.....	10
1.1.5 Preparación de las Evaluaciones del Desempeño.....	11
1.1.6 Procedimientos de Evaluación del Desempeño.....	12
a. Conceptos y limitaciones.....	12
b. Clasificación de los Procedimientos.....	12
1.1.7 Características Técnicas de los Procedimientos.....	13
1.1.8 Diseño de Procedimientos de Evaluación.....	14
1.1.8.1 Proceso de Diseño.....	14
1.1.9 Retroalimentación sobre la Administración de Recursos Humanos y la Función de Personal.....	15
1.2 Evaluación del Desempeño Docente.....	16
1.2.1 Docencia.....	17
1.2.2 Evaluación y Calificación de la Actividad Docente.....	18
1.2.3 Propósitos de la Evaluación del Desempeño Docente.....	19
1.2.4 Los Componentes de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente.....	19
1.2.5 Búsqueda de Criterios para la Evaluación del Desempeño de la Docencia.....	21
1.2.5.1 Popham (1.973).....	21
1.2.5.2 Ahumada (1.977).....	22
1.2.5.3 Nuñez (1.989).....	23
1.2.5.4 Ahumada (1.992).....	23
1.2.6 Criterios para una adecuada Evaluación Docente	28
1.2.7 Fuentes de datos e Instrumentos para la Evaluación del Desempeño Docente.....	30
1.2.7.1 Estudiantes como Fuente de Evaluación.....	30

- Elaboración de un Cuestionario de Opiniones.....	32
- Cuestionario de Opinión Estudiantil.....	34
- Cuestionario de Verificación de Aspectos Relacionados con la Conducción en la Sala de Clases.....	36
1.2.7.2 Otros Docentes como Fuente de Evaluación del Desempeño Docente.....	38
- Pauta de Observación de Clases.....	38
1.2.7.3 El Docente mismo como Fuente de Evaluación del Desempeño Docente.....	40
- Autoevaluación.....	40
1.2.8 Estrategia para el Desarrollo de un Sistema de Evaluación del Desempeño.....	41
1.2.9 Sugerencias para la Creación de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docentes.....	42
CAPITULO II: FUNDAMENTACION, OBJETIVOS Y METODOLOGIA.....	45
2.1 Fundamentación del Problema.....	45
2.2 Objetivos.....	45
2.2.1 Objetivo General.....	45
2.2.2Objetivos Específicos.....	45
2.3 Metodología.....	46
CAPITULO III: DESCRIPCION DE LOS SISTEMAS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE UTILIZADOS POR LA UNIVERSIDADES EN ESTUDIO.....	48
3.1 Introducción.....	48
3.2 Universidad de Talca.....	48
3.2.1 Ordenanza General del Académico.....	48
3.2.2 Categorías Académicas.....	48
3.2.3 Evaluación del Desempeño Académico del Cuerpo Regular.....	50
a. Formación.....	51
b. Obra Realizada.....	51
3.2.4 Calificaciones de los Académicos del Cuerpo Regular.....	52
3.3 Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Talca.....	53
3.3.1 Introducción.....	53

3.3.2 Instrumentalización en el Campo de la Docencia.....	54
a. Evaluación por el alumno.....	54
a.1 Pauta de Evaluación UtaI.....	55
b. Autoevaluación.....	57
b.1 Pauta Autoevaluación UtaI.....	57
c. Evaluación por pares.....	58
c.1 Pauta Evaluación por Pares UtaI.....	58
d. Evaluación por la Autoridad.....	61
d.1 Pauta evaluación por la Autoridad.....	61
3.4 Universidad Católica de Chile.....	62
3.4.1 Reglamento del Académico.....	62
3.4.2 Categorías Académicas.....	62
3.4.3 Calificación de los Académicos de la Universidad Católica.....	63
3.5 Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad Católica.....	64
3.5.1 Evaluación del Desempeño por parte de los estudiantes.....	65
3.6 Universidad de Chile.....	68
3.6.1 Reglamento General de la Carrera Académica.....	68
3.6.2 Jerarquías Académicas.....	68
3.7 Evaluación Académica de la Universidad de Chile.....	69
3.7.1 Comisiones de Evaluación y su funcionamiento.....	70
3.7.2 Comisión Superior de Evaluación Académica y su funcionamiento.....	71
3.7.3 Evaluación Docente realizado por los alumnos.....	74
3.8 Universidad de Concepción.....	78
3.8.1 Reglamento del Académico.....	78
3.8.2 Jerarquías Académicas.....	78
3.9 Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Concepción.....	79

**CAPITULO IV: ANALISIS DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA.....**

4.1 Introducción.....	80
4.2 Análisis de la Ordenanza General del Académico.....	80
4.3 Análisis de la Evaluación por parte de los Alumnos.....	81
4.3.1 Análisis de la Elaboración del cuestionario.....	81

4.4 Análisis de la Autoevaluación.....	82
4.5 Análisis de la Evaluación por Pares.....	83
4.6 Análisis de la Evaluación por la Autoridad.....	84
4.7 Análisis de la Entrega de Resultados.....	84
CAPITULO V: ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LOS SISTEMAS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	85
5.1 Introducción.....	85
5.2 Universidad de Talca versus Pontificia Universidad Católica.....	85
5.2.1 Ordenanza o Reglamento del Académico.....	85
5.2.2 Proceso de Calificación.....	85
5.2.3 Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.....	86
5.3 Universidad de Talca versus Universidad de Chile.....	88
5.3.1 Ordenanza o Reglamento del Académico.....	88
5.3.2 Proceso de Calificación.....	88
5.3.3 Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.....	89
5.4 Universidad de Talca versus Universidad de Concepción.....	93
5.4.1 Ordenanza o Reglamento del Académico.....	93
5.4.2 Proceso de Calificación.....	93
5.4.3 Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.....	93
CAPITULO VI: CUESTIONARIO DE OIPNION ESTUDIANTIL.....	95
6.1 Introducción.....	95
6.2 Objetivos.....	95
6.2.1 Objetivo General	95
6.2.2 Objetivos Específicos.....	95
6.3 Características del Estudio.....	96
6.4 Determinación del Tamaño Muestral.....	97
6.5 Cuestionario de Opinión Estudiantil.....	98
CAPITULO VII: ANALISIS RESULTADOS.....	102
7.1 Introducción.....	102
7.2 Análisis de Resultados Globales.....	102
7.3 Análisis Comparativo entre Carreras.....	107

7.4 Análisis Comparativo entre Años de Ingreso.....	111
---	-----

CAPITULO VIII: PROPOSICION DE UN METODO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

DOCENTE.....	115
8.1 Introducción.....	115
8.2 Fuente: el alumno.....	115
8.3 Instrumento: cuestionario de opinión estudiantil.....	115
8.4 Fuente: Los Propios Docentes.....	117
8.5 Instrumento: Autoevaluación.....	117
8.6 Fuente: Los Pares Académicos.....	118
8.7 Instrumento: Pauta de Evaluación por Pares.....	118

CAPITULO IX: CONCLUSIONES..... 120

9.1 Conclusiones.....	120
9.2 Limitaciones del Estudio.....	122
9.3 Proyecciones del Tema.....	122

CAPITULO X: BIBLIOGRAFIA..... 124

ANEXOS 126

Anexo 1. Determinación Tamaño Muestral.....	
Anexo 2. Resultados Globales.....	
Anexo 3. Resultados por carrera.....	
Anexo 4. Resultados por año de ingreso.....	

INTRODUCCION.

Dada la proliferación de recursos comerciales, financieros y tecnológicos, de fácil acceso en la mayoría de los sectores, la capacidad organizacional y de Administración de Recursos Humanos se constituye en nuestros tiempos, y cada vez con mayor intensidad, en el recurso a través del cual una organización puede obtener ventajas competitivas. Es por ello que la Evaluación del Desempeño representa una herramienta clave y cuya sistemática aplicación está alcanzando un carácter estratégico.

Un Sistema de Evaluación del Desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir la contribución de las personas al logro de los estándares requeridos para el puesto o cargo que sustentan en una organización, así como para los objetivos de ésta.

Existen estudios que han probado que la retroalimentación que otorga la Evaluación del Desempeño y que permite corregir desviaciones de la conducta deseada y/o buscada en las personas se ha traducido en aumentos concretos en la productividad de una empresa.

Las organizaciones o instituciones educacionales no escapan al requerimiento continuo de Evaluación del Desempeño de sus Docentes, que si bien no permitirá aumentar el número de alumnos más allá de su capacidad infraestructural, posibilitarán mejoras en la calidad educacional reflejadas en la formación de profesionales competitivamente dotados y que a la postre se traducirá en un mayor prestigio para la Institución, habriéndole así paso al desarrollo de otras actividades complementarias al ámbito del saber.

CAPITULO I
MARCO TEORICO

1.1 EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

La evaluación del desempeño es un proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Representa la función esencial, que de una u otra manera, suele efectuarse en toda organización moderna. La mayor parte de los empleados, procura obtener retroalimentación sobre la forma en que cumple sus actividades. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal, por otro lado, puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen, así mismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación.

El objetivo de la evaluación del desempeño es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, es decir, que el sistema califique únicamente, elementos de importancia vital para obtener éxito en el cargo.

Como herramienta de gestión, es una instancia que da oportunidades para transmitir con claridad los objetivos de la empresa y los estándares de desempeño individual requeridos, fortaleciendo el compromiso con la consecución de metas.

Como herramienta de comunicación, permite una relación más clara, fluida y transparente entre jefes y subordinados. Constituye una oportunidad para el desarrollo continuo de las personas en un sentido amplio, ya sea manteniendo fortalezas como revirtiendo debilidades de desempeño.

1.1.1 ELEMENTOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

Toda Evaluación del Desempeño, cualquiera sea su enfoque, debe considerar los siguientes elementos:

a. Estándares de Desempeño: son parámetros que permiten mediciones más objetivas. Para ser efectivas, deben guardar estrecha relación con los resultados que se desean en cada puesto. No pueden fijarse abiertamente, se desprenden directamente del análisis de puestos, pues pone de relieve normas específicas de desempeño, mediante el análisis de las labores de los empleados actuales. Basándose en las responsabilidades y labores listadas en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos.

b. Mediciones del desempeño: constituyen los sistemas de calificación de cada labor. Para ser útiles, las mediciones deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos

esenciales que determinan el desempeño. Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa e indirecta. La observación directa ocurre cuando quien califica el desempeño lo ve en persona y la observación indirecta ocurre cuando el evaluador debe basarse en otros elementos; generalmente las observaciones indirectas son menos confiables, porque evalúan situaciones hipotéticas.

Estas pueden ser:

- **Mediciones objetivas del Desempeño:** son las que resultan verificables por otras personas, por norma general son de índole cuantitativa.
- **Mediciones Subjetivas del Desempeño:** son calificaciones no verificables, pueden considerarse como opiniones del evaluador y son de baja precisión.

c. Elemento Subjetivo del Calificador: las mediciones subjetivas del desempeño, pueden conducir a distorsiones de las calificaciones, cuando el calificador es imparcial en aspectos como:

- **Prejuicios Personales:** el evaluador tiene a priori, una opinión personal, anterior a la evaluación, basada en estereotipos.
- **Tendencia a la Medición Central:** algunos evaluadores, tienden a evitar las calificaciones muy altas o muy bajas, distorsionando de esta manera sus mediciones para que se acerquen al promedio.
- **Interferencia de razones Subconscientes:** muchos evaluadores motivados por deseos inconscientes, de agradar y conquistar popularidad, pueden adoptar actitudes benévolas o estrictas.
- **Efecto de Acontecimiento Reciente:** al utilizar mediciones subjetivas, las calificaciones se pueden ver afectadas por las acciones recientes del empleado. Es más probable que estas acciones, buenas o malas estén presentes en la mente del evaluador. Para disminuir este efecto se debe llevar un registro cuidadoso de las actividades del empleado.
- **Efecto de Halo o Aureola:** este se da cuando el evaluador, se encuentra predispuesto a calificar de cierta forma al empleado, basado en su simpatía o antipatía, aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño. Este problema se presenta cuando al supervisor le toca evaluar a sus amigos o a los que no lo son.

Los especialistas en personal pueden reducir las posibilidades de distorsión mediante capacitación, retroalimentación y una selección adecuada de técnicas de evaluación.

1.1.2 VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

a. mejora el desempeño de los empleados: mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.

b. políticas de compensación: las evaluaciones de desempeño ayudan a las personas que toman decisiones a determinar quienes deben recibir compensaciones monetarias y no monetarias. Muchas organizaciones conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, que se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.

c. decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.

d. necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.

e. planeación y desarrollo de la carrera profesional: la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre potencialidades profesionales específicas.

f. imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones.

g. errores en el diseño del cargo: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del cargo. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.

h. desafíos externos: en ocasiones el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

1.1.3 TECNICAS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

Las Evaluaciones del Desempeño, pueden considerar técnicas basadas en el desempeño durante el pasado, como también, técnicas que se apoyan en el desempeño a futuro.

a. Métodos de Evaluación basado en el Desempeño Pasado:

Los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado comparten la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que en consecuencia puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo que ya ocurrió. Sin embargo, cuando reciben retroalimentación sobre su desempeño, los empleados pueden saber si sus esfuerzos están dirigidos hacia la meta adecuada y modifican su conducta si es necesario.

Las técnicas de evaluación del desempeño de uso más común son:

a.1 Escalas de puntuación: método muy antiguo y de uso común en que el evaluador debe hacer una evaluación subjetiva del desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto. La evaluación se basa únicamente en las opiniones de la persona que confiere la calificación, en muchos casos, varios aspectos pueden resultar no directamente relevantes para el puesto, se acostumbra a conceder valores numéricos a cada punto, a fin, de permitir la obtención de varios cómputos.

Entre las ventajas se cuentan la facilidad para su desarrollo y la sencillez de impartirlo; el hecho de que los evaluadores requieran poca capacitación para administrarlo y que se puede aplicar a grupos grandes de empleados.

Las desventajas de esta técnica son numerosas, es probable que surjan distorsiones involuntarias en un instrumento subjetivo de este tipo, se eliminan aspectos específicos de desempeño de puesto, a fin, de hacer que con esta forma se puedan evaluar puestos de diversos tipos. La retroalimentación también se ve menoscabada, porque el empleado tiene escasa oportunidad de mejorar aspectos deficientes o reforzar los adecuados cuando se administra una evaluación de carácter tan general.

a.2 Lista de verificación: este método requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desempeño del empleado y sus características, el evaluador suele ser el supervisor inmediato. Independientemente de la opinión del supervisor, el departamento de personal asigna puntuaciones a los diferentes puntos de la lista de verificación, de acuerdo con la importancia de cada uno, el resultado recibe el nombre de lista

de verificación con valores, estos valores, permiten la cuantificación para obtener puntuaciones totales.

Las ventajas de este sistema son la economía, la facilidad de administración, la escasa capacitación que requieren los evaluadores y su estandarización.

Entre las desventajas se cuentan la posibilidad de distorsiones, interpretación equivocada de algunos puntos y la asignación de valores inadecuados por parte del departamento de personal. Otra desventaja radica en la imposibilidad de conceder puntuaciones relativas.

a.3 Método de selección forzada: este método obliga al evaluador a seleccionar la frase más descriptiva del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra. Con frecuencia ambas expresiones son de carácter positivo o negativo.

El evaluador debe seleccionar la frase más descriptiva a partir de grupos de tres y hasta cuatro frases. Independientemente de las variantes ocasionales, los especialistas en personal agrupan los puntos en categorías determinadas de antemano, como la habilidad de aprendizaje, el desempeño, las relaciones interpersonales y así sucesivamente. El grado de efectividad del empleado en cada uno de estos aspectos se puede computar sumando el número de veces que cada aspecto resulta seleccionado por el evaluador. Los resultados pueden ilustrar las áreas que necesitan mejoramiento.

Este método presenta las ventajas de reducir las distorsiones introducidas por evaluador, ser fácil de aplicar y de adaptarse a gran variedad de puestos. Aunque es práctico y se estandariza con facilidad, las afirmaciones de carácter general en que se basa pueden no estar específicamente relacionados con el puesto, limitando su utilidad para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño. La popularidad de este método es baja tanto entre evaluados como entre evaluadores, debido a sus limitadas posibilidades de permitir el suministro de retroalimentación.

a.4 Método de registro de acontecimientos críticos: requiere que el evaluador lleve una bitácora diaria, en este documento el evaluador consigna las evaluaciones más destacadas, positivas o negativas que lleva a cabo el evaluado. Estas acciones o acontecimientos tienen dos características:

- La primera es que se refieren exclusivamente al periodo relevante a la evaluación, de este modo si el empleado había llevado a cabo en el pasado acciones notables, se evita una evaluación subjetiva.

- la segunda es que se registran solamente las acciones imputadas al empleado; las acciones que escapan a su control solo se registran para explicar las acciones que lleva a cabo el evaluado.

Este método es extremadamente útil para entregar retroalimentación al empleado, reduce el efecto de distorsión que tienen en la memoria los acontecimientos recientes. Gran parte de su efectividad depende de la precisión de los registros que lleve el evaluador.

a.5 Escalas de calificación conductual: estas utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos. El objetivo de este método es la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad.

A partir de descripciones de desempeño aceptable y desempeño inaceptable obtenidas de diseñadores del puesto, otros empleados y el supervisor, se determinan parámetros objetivos que permiten medir el desempeño.

a.6 Método de verificación de campo: se usa para permitir una mayor estandarización en las evaluaciones, en este método un representante calificado del departamento de personal participa en la puntuación que conceden los supervisores a cada empleado, el representante del departamento de personal solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato, luego el experto prepara una evaluación que se basa en esa información. La evaluación se envía al supervisor para que la verifique, canalice y discuta primero con el experto de personal y posteriormente con el empleado. El resultado final se entrega al especialista de personal, quien registra las puntuaciones y conclusiones en la forma en que la empresa destina el efecto.

a.7 Método de evaluación en grupos: son métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo. Estas evaluaciones son conducidas por el supervisor, son muy útiles para la toma de decisiones sobre incrementos de pago basados en el mérito, promociones y distinciones, porque permiten la ubicación de los empleados de mejor a peor.

Los métodos de evaluación en grupos más comunes son:

a.7.1 método de categorización: éste lleva al evaluador a colocar a sus empleados en una escala de mejor a peor, generalmente algunos empleados superan a otros, pero no es fácil saber por cuanto. Este método puede resultar distorsionado por las inclinaciones personales y los acontecimientos recientes.

a.7.2 método de distribución forzada: aquí se pide a cada evaluador que ubique a sus empleados en diferentes clasificaciones, por norma general cierta proporción debe colocarse en cada categoría. El método de distribución forzada puede variar, haciendo que el evaluador otorgue puntos a sus subordinados, esto se conoce como método de distribución de puntos, a los empleados de buen desempeño les corresponde una puntuación más alta.

a.7.3 método de comparación por parejas: aquí el evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo, la base para la comparación es generalmente el desempeño global.

b. Método de Evaluación basado en el Desempeño a Futuro.

Estos métodos se centran en el desempeño venidero, mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

Pueden considerarse cuatro técnicas básicas:

b.1 Autoevaluaciones: llevar a los empleados a efectuar una autoevaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo de esta última es alentar el desarrollo individual, cuando los empleados se autoevalúan es mucho menos probable que se presenten actitudes defensivas, factor que alienta el desarrollo individual. Cuando las autoevaluaciones se utilizan para determinar las áreas que necesitan mejorarse, pueden resultar de gran utilidad para la determinación de objetivos personales a futuro.

Las autoevaluaciones pueden utilizarse con cualquier enfoque de evaluación, sea esta orientado al desempeño pasado o futuro, sin embargo, el aspecto más importante de las autoevaluaciones radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento.

b.2 Administración por objetivos: consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables. Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por acuerdo mutuo y que sean mensurables de manera objetiva, si se cumplen estas condiciones, los empleados se encuentran en posición de estar más motivados para lograr sus objetivos, por haber participado en su formulación. Además puede medir su progreso, efectuando ajustes periódicos para asegurarse de lograr sus objetivos, por lo que resulta necesario que el empleado reciba retroalimentación periódica. Cuando se fijan los objetivos a futuro, los empleados obtienen el beneficio de carácter motivacional de contar con una meta específica para organizar y dirigir sus esfuerzos. Los objetivos ayudan también a que

el empleado y supervisor puedan comentar necesidades específicas de desarrollo por parte del empleado. Cuando se llevan a cabo en forma adecuada, los comentarios sobre el desempeño se centran en los objetivos del puesto y no en aspectos de personalidad individual. Las desviaciones se reducen en el grado en que el logro de las metas se pueden medir en forma objetiva.

b.3 Evaluaciones psicológicas: generalmente organizaciones de gran tamaño utilizan los servicios de planta de psicólogos profesionales. Cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación potencial del individuo y no su desempeño anterior. La evaluación consiste en entrevistas en profundidad, exámenes psicológicos, pláticas con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones. El psicólogo prepara a continuación una evaluación de las características intelectuales, emocionales, de motivación y otras que permitan la predicción del desempeño futuro.

b.4 Método de los centros de evaluación: son una forma estandarizada para la evaluación de los empleados, se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores. Se utiliza para grupos gerenciales de nivel intermedio que muestran gran potencial de desarrollo a futuro. Consiste en hacer venir a un centro especializado a los empleados con potencial y se les somete a una evaluación individual, luego se selecciona a un grupo especialmente idóneo para someterlo a entrevista en profundidad, exámenes psicológicos varios, estudiar los antecedentes personales, hacer que participen en mesas redondas y ejercicios de simulación de condiciones reales de trabajo, actividades todas en las que van siendo calificados por un grupo de evaluadores.

La utilización de estos centros es cada vez más común en grandes organizaciones que se encuentran en proceso de formar directivos de alto nivel.

Los resultados pueden ser útiles para ayudar al proceso de desarrollo gerencial y las decisiones de ubicación.

1.1.4 CRITERIOS PARA ORIENTAR EL PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

El proceso de evaluación, se hace más complejo y difícil cuando se trata de evaluar una institución con sus diversos componentes. Es importante, por tanto, señalar algunos criterios que enmarquen, orienten y enfatizen ciertos aspectos. Además, se debe señalar el gran valor que tiene el conocimiento, la aceptación e internalización de estos principios por parte de los profesores o integrantes de un determinado centro, escuela o institución de capacitación, de modo que, el trabajo realizado por ellos tenga sentido, significado y los resultados obtenidos muestren alto grado de eficacia.

a. La Evaluación del desempeño debe realizarse en función de los objetivos:

Los objetivos son la guía y orientación del proceso instructivo.

b. La Evaluación del desempeño es un proceso continuo:

La continuidad se logra con procesos evaluativos seguidos o espaciados, de modo que, integren diversos objetivos. Un proceso evaluativo conducido, implica que el aprendizaje sea un proceso formativo.

c. La Evaluación del desempeño es parte integral del proceso educativo:

Sin evaluación, el proceso educacional quedaría incompleto.

d. La Evaluación del desempeño es un medio de obtener información:

La evaluación es un medio para determinar resultados de alta calidad, no evaluar solo calificar, ya que, la calificación es una forma de expresar resultados de la evaluación.

e. La Evaluación del desempeño debe atender las diferencias individuales:

Esto es difícil de cumplir dado el número de elementos que se atiende y la variabilidad dentro del grupo. La evaluación no tiene por finalidad el aprobar o reprobar al evaluado, sino orientarlo educativamente.

f. La Evaluación del desempeño es un proceso cooperativo:

En la evaluación interactúan distintas personas, debiendo participar todos, especialmente el alumno (sobre todo si es adulto), de modo que, se vaya formando una actitud sana y equilibrada de valoración crítica y objetiva, de logros y déficits propios y ajenos.

g. La Evaluación del desempeño debe evaluarse:

El logro de un objetivo, puede encontrarse en cualquier etapa del proceso educacional, al no cumplirse un objetivo, debe evaluarse cada una de las etapas. La causa del no logro de objetivos, también puede darse por problemas y limitaciones del proceso evaluativo utilizado.

La evaluación otorga un poder sobre los demás, por lo tanto, implica gran responsabilidad, especialmente, cuando precede a una decisión.

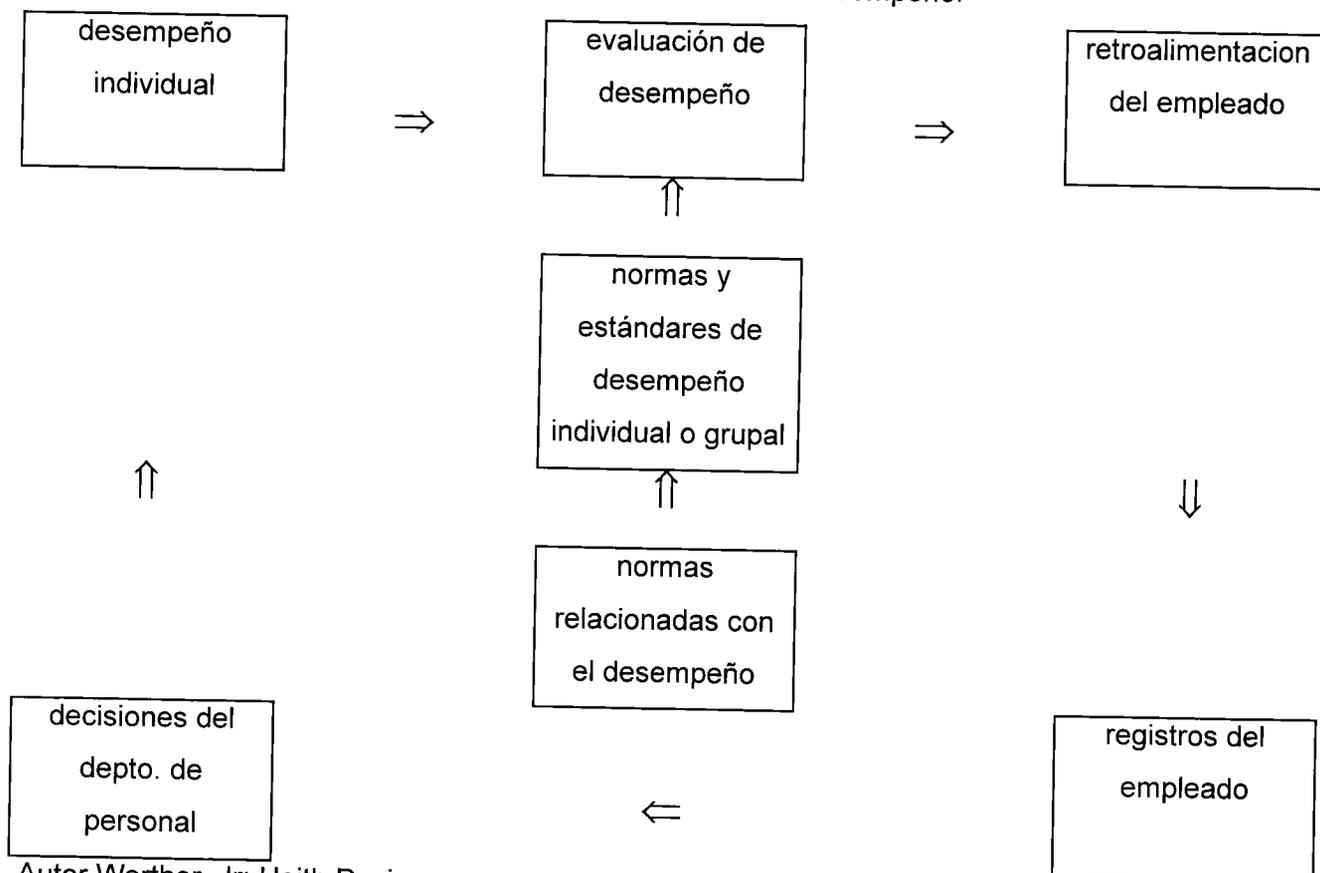
1.1.5 PREPARACION DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO.

El objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su cargo, para lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el cargo y ser prácticos y confiables. Si la evaluación no se relaciona con el cargo, carece de validez. La evaluación será práctica cuando sea comprendida por evaluadores y empleados.

Según Werther y Davis, un sistema estandarizado para toda la organización puede ser muy útil, pues permite prácticas iguales y comparables. Entre otros aspectos, este sistema es de gran utilidad legal, porque corresponde al principio de "igual compensación por igual labor", que está en vigencia en la mayor parte de las legislaciones de los países de habla española.

Elementos clave en los sistemas de evaluación del desempeño.

Título: Elementos clave en los Sistemas de Evaluación del Desempeño.



Autor Werther, Jr; Heith Davis.

Las evaluaciones del desempeño, son realizadas por el departamento de Recursos Humanos para todos los departamentos de una organización, de esta manera, se da uniformidad al procedimiento, situación que en la práctica, facilita la comparación de resultados entre grupos similares de empleados.

1.1.6 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

a. CONCEPTOS Y LIMITACIONES.

Proceso de Evaluación del Desempeño: son diferentes medios utilizados para recolectar la información.

Se utilizan diversos términos equivalentes a procedimientos como: pruebas, instrumentos, técnicas, etc.

Los procedimientos de evaluación del desempeño en la medición educacional, presentan ciertas limitaciones; la medición efectuada, resulta indirecta, pues solo se mide y conoce lo que la persona manifiesta, la medición otorga resultados inexactos, tanto por la dificultad de disponer de buenas pruebas para medir algunos atributos, como por la dificultad de obtener alta precisión y exactitud a través de ellos.

b. CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS.

Existe gran diversidad de procedimientos evaluativos, como autores, pues al elaborarlos utilizan criterios diferentes y se refieren a objetos de evaluación distintos.

b.1.- CLASIFICACIONES MAS ACEPTADAS:

Procedimientos empleados en el área cognitiva:

- **Escritos:** implican respuesta escrita de la fuente, existiendo cuestionarios, pautas, etc.
- **Orales:** respuesta en forma oral, se dividen en pruebas de base estructurada y pruebas de base no estructurada.
- **Prácticos o de Realización de Tareas:** la fuente realiza una tarea evaluada por un observador externo, pueden ser: pruebas de realización de la tarea, situación simulada y muestra de tarea.

Para complementar la información se utilizan:

b.1.1 Procedimientos de Observación: técnicas que registran lo observado, se relacionan con procedimientos prácticos o realización de tareas.

Estas técnicas son:

- registros de hechos significativos
- listas de cotejo
- escalas de valoración

b.1.2 Procedimientos de Informe: técnicas, a través de la cual, el sujeto entrega información acerca de si mismo, Se denominan:

- cuestionario (de opinión, de autoevaluación, etc)
- inventarios
- entrevistas (a superiores, a pares o iguales, etc.)
- pautas de observación, de revisión, etc

1.1.7 CARACTERISTICAS TECNICAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

Los procedimientos deben proporcionar información adecuada, para así, efectuar evaluación de alta calidad, por lo tanto, los procedimientos tienen distintas características.

a.- Practicabilidad: el procedimiento debe ser manejable.

b.- Objetividad: el procedimiento debe tener esta característica en alto grado, para que de esta manera, las interpretaciones no dependan del evaluador.

c.- Validez: el procedimiento debe entregar la información que se pretendía obtener al diseñarlo y aplicarlo.

Se pueden estimar 4 tipos de validez:

- de predicción referida a un criterio
- concurrente
- de constructo
- de contenido

d.- Confiabilidad: los resultados obtenidos deben poseer alto grado de estabilidad y consistencia.

En cuanto a confiabilidad, hoy se estima el coeficiente de homogeneidad, a través, de la fórmula de Kuder y Richardson o el coeficiente alfa de Cronboch. Además, se puede llegar a un alto grado de confiabilidad, controlando:

- longitud del instrumento de medición
- objetividad en el registro y análisis
- variabilidad del grupo
- condiciones internas del sujeto
- condiciones externas de la prueba, etc.

1.1.8 DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

a. Finalidad de los Procesos Evaluativos: la finalidad, a veces, puede ser concreta, más general y en ocasiones obedecerá a varios fines, como averiguar logros, comparar resultados, averiguar eficiencia docente, seleccionar alumnos, obtener información para tomar decisiones, etc.

En relación con la finalidad, también se debe considerar, a quién se aplicará el procedimiento. La edad, nivel intelectual y socioeconómico, homogeneidad o heterogeneidad del grupo, sus experiencias y resultados previos, todos estos son elementos que se deben determinar con claridad antes de diseñar cualquier instrumento de medición.

b. Construcción del Procedimiento: una vez conocida la finalidad y la población a la cual se aplicará el procedimiento, su construcción debe seguir un proceso sistemático y cuidadoso de elaboración.

1.1.8.1 PROCESO DE DISEÑO.

- **Planificación:** planificar el procedimiento, señalando con precisión los dominios, áreas u objetivos a evaluar, luego hay que derivar los indicadores que comprenderá cada uno, para luego formular preguntas o redactar los aspectos a medir.

- **Aplicación del Procedimiento:** se debe aplicar a todas las personas los mismos reactivos, para así comparar resultados. Cuando la muestra es grande, se pueden establecer submuestras.

- **Análisis de Resultados:** dos perspectivas, una orientada a la calificación: para determinar según criterios preestablecidos, otra dirigida a estudiar la manera como funcionaron las preguntas, para así, optimizar la calidad de la prueba o instrumento.

1.1.9 RETROALIMENTACION SOBRE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNCION DE PERSONAL.

Además de constituir un elemento esencial para la toma de decisiones en las distintas áreas, el proceso de evaluación del desempeño, proporciona vital información respecto a la forma en que se administran los recursos humanos de una organización, sirve como un indicador de la calidad de la labor del departamento de personal. Si el proceso de evaluación indica que el desempeño de bajo nivel es frecuente en la organización, muchos empleados serán excluidos de los planes de promociones y transferencias, lo que implicará un alto porcentaje de problemas de personal y un bajo nivel de dinamismo en toda la empresa.

Los altos niveles de empleados que no se desempeñan bien, pueden indicar la presencia de errores en varias facetas de la administración de personal. Puede ocurrir también que el plan de recursos humanos sea erróneo, porque la información obtenida del análisis de puestos sea incompleta o se hayan propuesto objetivos equivocados.

Un requisito necesario del proceso de evaluación es suministrar retroalimentación al empleado durante la entrevista especial, pues esta propone equilibrar las áreas del desempeño positivas con las áreas en que el desempeño es deficiente, para que así el empleado adquiera una perspectiva realista del resultado de sus esfuerzos. El desafío más significativo de las evaluaciones de desempeño, es la retroalimentación que se proporciona respecto a la labor del departamento de personal.

1.2 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

La evaluación de la calidad docente constituye hoy uno de los problemas centrales de la universidad latinoamericana en general, y de la nacional en particular, agobiadas por graves situaciones de financiamiento y presionadas por las demandas de la sociedad que no le es posible satisfacer. Sin embargo, para referirse con propiedad a este proceso evaluativo, se hace necesario determinar el marco teórico y los procedimientos que permitan a la evaluación del desempeño transformarse en un medio de obtención de información sistemática y rigurosa, favorable para asumir con propiedad las decisiones que correspondan.

Todo proceso que incluya evaluación del desempeño, suele suscitar en los usuarios una serie de reacciones negativas, producto de situaciones de ansiedad generadas por un posible mal empleo de sus resultados. De ahí entonces la natural preocupación de que cualquier intento por crear un sistema de evaluación del desempeño docente, tenga necesariamente que contar con una tácita aceptación de los sujetos afectados por este proceso.

Es importante entonces concebir a la evaluación del desempeño, como un proceso indispensable en una política permanente de desarrollo institucional, y no como una resultante coyuntural frente a situaciones de crisis académica. Concebida así, la evaluación del desempeño pasa a ser parte inherente de cualquier proceso planificador y se constituye en elemento fundamental de toda política de crecimiento académico. La discusión de si la evaluación del desempeño es o no necesaria, ha sido superada. Lo que interesa es generar un sistema evaluativo, que goce con el grado de credibilidad de los docentes, y que permita, a su vez, a la institución universitaria, un mejoramiento sostenido en los distintos planos en que realiza su quehacer.

Plantear el problema de la evaluación en la universidad, no puede reducirse al asunto de la evaluación del aprendizaje de los alumnos. La evaluación en la universidad como tema de consideración ha de arrancar de la fijación de objetivos de la Institución. Los objetivos generales de la Institución universitaria se concentran en cuatro: investigación, docencia, formación profesional y formación cultural. La preeminencia de uno sobre otro, dependerá del subsistema universitario que se este considerando.

Tradicionalmente, la institución universitaria se desarrollo de acuerdo a sus propias reglas internas de expansión y revisión, que si bien pueden haber sido exitosas para un inicio, han dejado de tener vigor para una institución, que ha debido acoger una diversidad de funciones de gran complejidad como son, la docencia, la extensión, la investigación, la gestión administrativa y la asistencia técnica. Por otra parte, la magnitud de los presupuestos involucrados obligan a estas instituciones a responsabilizarse, frente a la comunidad nacional,

1.1.9 RETROALIMENTACION SOBRE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNCION DE PERSONAL.

Además de constituir un elemento esencial para la toma de decisiones en las distintas áreas, el proceso de evaluación del desempeño, proporciona vital información respecto a la forma en que se administran los recursos humanos de una organización, sirve como un indicador de la calidad de la labor del departamento de personal. Si el proceso de evaluación indica que el desempeño de bajo nivel es frecuente en la organización, muchos empleados serán excluidos de los planes de promociones y transferencias, lo que implicará un alto porcentaje de problemas de personal y un bajo nivel de dinamismo en toda la empresa.

Los altos niveles de empleados que no se desempeñan bien, pueden indicar la presencia de errores en varias facetas de la administración de personal. Puede ocurrir también que el plan de recursos humanos sea erróneo, porque la información obtenida del análisis de puestos sea incompleta o se hayan propuesto objetivos equivocados.

Un requisito necesario del proceso de evaluación es suministrar retroalimentación al empleado durante la entrevista especial, pues esta propone equilibrar las áreas del desempeño positivas con las áreas en que el desempeño es deficiente, para que así el empleado adquiera una perspectiva realista del resultado de sus esfuerzos. El desafío más significativo de las evaluaciones de desempeño, es la retroalimentación que se proporciona respecto a la labor del departamento de personal.

1.2 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

La evaluación de la calidad docente constituye hoy uno de los problemas centrales de la universidad latinoamericana en general, y de la nacional en particular, agobiadas por graves situaciones de financiamiento y presionadas por las demandas de la sociedad que no le es posible satisfacer. Sin embargo, para referirse con propiedad a este proceso evaluativo, se hace necesario determinar el marco teórico y los procedimientos que permitan a la evaluación del desempeño transformarse en un medio de obtención de información sistemática y rigurosa, favorable para asumir con propiedad las decisiones que correspondan.

Todo proceso que incluya evaluación del desempeño, suele suscitar en los usuarios una serie de reacciones negativas, producto de situaciones de ansiedad generadas por un posible mal empleo de sus resultados. De ahí entonces la natural preocupación de que cualquier intento por crear un sistema de evaluación del desempeño docente, tenga necesariamente que contar con una tácita aceptación de los sujetos afectados por este proceso. Es importante entonces concebir a la evaluación del desempeño, como un proceso indispensable en una política permanente de desarrollo institucional, y no como una resultante coyuntural frente a situaciones de crisis académica. Concebida así, la evaluación del desempeño pasa a ser parte inherente de cualquier proceso planificador y se constituye en elemento fundamental de toda política de crecimiento académico. La discusión de si la evaluación del desempeño es o no necesaria, ha sido superada. Lo que interesa es generar un sistema evaluativo, que goce con el grado de credibilidad de los docentes, y que permita, a su vez, a la institución universitaria, un mejoramiento sostenido en los distintos planos en que realiza su quehacer.

Plantear el problema de la evaluación en la universidad, no puede reducirse al asunto de la evaluación del aprendizaje de los alumnos. La evaluación en la universidad como tema de consideración ha de arrancar de la fijación de objetivos de la Institución. Los objetivos generales de la Institución universitaria se concentran en cuatro: investigación, docencia, formación profesional y formación cultural. La preeminencia de uno sobre otro, dependerá del subsistema universitario que se este considerando.

Tradicionalmente, la institución universitaria se desarrollo de acuerdo a sus propias reglas internas de expansión y revisión, que si bien pueden haber sido exitosas para un inicio, han dejado de tener vigor para una institución, que ha debido acoger una diversidad de funciones de gran complejidad como son, la docencia, la extensión, la investigación, la gestión administrativa y la asistencia técnica. Por otra parte, la magnitud de los presupuestos involucrados obligan a estas instituciones a responsabilizarse, frente a la comunidad nacional, de los gastos incurridos no sólo en lo que respecta al cumplimiento de sus funciones normales,

sino en la calidad de los graduados y titulados que egresan de sus aulas, y que finalmente son los que deben responder con su ejercicio a las demandas sociales de la comunidad en que se insertan. Este último proceso evaluativo no es sólo de orden cuantitativo, sino que exige un trabajo de seguimiento de los egresados y del impacto social que estos generan.

1.2.1 DOCENCIA.

La conceptualización de la dimensión docencia dentro de la evaluación del desempeño de la actividad del académico, ofrece dudas respecto de los estudios revisados. Estas dudas se concretan en las siguientes interrogantes: ¿Es el docente lo que se evalúa?, ¿Es la docencia que imparte?, ¿Es el curso que dicta, lo que se esta evaluando?.

Se espera que el docente realice una enseñanza de calidad y que sus estudiantes logren las metas de aprendizaje establecidas. Sin embargo, a pesar de los numerosos estudios no hay una definición precisa de lo que se entiende por una "buena enseñanza universitaria", ni del perfil del docente efectivo. Tales estudios sugieren indicadores de esta dimensión, más que una conceptualización de lo que se entiende por este concepto.

Braskamp, Branderbury y Ory (1.984) señalan que definir excelencia en la enseñanza o una enseñanza de calidad es difícil y consecuentemente evaluarla. Sin embargo, ofrecen un modelo con una serie de componentes a nivel de entrada, proceso y producto, entre los que destaca la competencia global del instructor, las habilidades de enseñanza, la relación con los estudiantes, el aprendizaje de los alumnos, por nombrar algunos. Batista (1.987) coincide con estos autores en cuanto a los indicadores planteados. De Weert (1.989) expresa que la calidad en la educación puede definirse en términos de las metas que se han logrado. Esto no quiere decir que elementos de entrada y proceso no se consideren.

Kremer (1.990), al referirse a la docencia indica que el número de publicaciones sobre la docencia, la evaluación de los estudiantes, número de premios recibidos son indicadores de cumplimiento o logro significativo del docente.

Otros autores, enfatizan la evaluación de la docencia desde la perspectiva del desempeño del docente. A partir de esto, proponen indicadores tales como:

- Medida del aprendizaje de los alumnos,
- Juicio de los alumnos,
- Juicio de los colegas,
- Juicio del director del departamento,
- Número y calidad de tesis dirigidas.

1.2.2 EVALUACION Y CALIFICACION DE LA ACTIVIDAD DOCENTE.

El tema de evaluación del desempeño no puede dejarse de lado y las instituciones deben abordarlo como parte de su compromiso con la sociedad.

Sizer (1.989) indica que el desempeño de una institución debiera evaluarse en términos de su respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante y en continua evolución, para lo cual se hace indispensable la creación de indicadores de rendimiento apropiados para cuantificar el progreso de una institución hacia la satisfacción de requerimientos sociales.

En lo que se denomina Evaluación del Desempeño, se encuentra la evaluación de los académicos como una dimensión importante para determinar el grado de logros de metas por parte de una determinada institución.

La evaluación del desempeño docente es difícil de llevar a cabo, ya sea, por la dificultad del proceso o por una falta de definición de para qué evaluar dicho desempeño. Además, no existe un perfil del buen docente que oriente los aspectos que serán evaluados y también influyen el rechazo y reticencia de los docentes a ser evaluados.

Algunos autores usan términos tales como "efectividad del docente, productividad académica, eficiencia académica", para referirse a la evaluación del desempeño de la actividad docente.

Del análisis de la literatura se extrae que la evaluación del desempeño docente implica obtener información acerca de sus actividades de docencia, de investigación, etc., (Kremer 1.990), otros estudios agregan las tareas de administración (Chordi 1.988). Según este último, todas estas serían las actividades evaluables, asignando distinto peso a cada una de ellas.

Cuando se habla de actividades de investigación, éstas se conciben como una alternativa para la asignación de recursos presupuestarios, la actividad de docencia es una de las funciones que mayor atención ha tenido y consecuentemente por esta misma proliferación, existe un sinnúmero de definiciones sobre lo que implica la docencia universitaria.

En la literatura se analiza y discute el término o términos asociados a la Evaluación del Desempeño Docente, pero no se menciona el de calificación, por ser una instancia posterior a la evaluación del desempeño.

La Evaluación de la actividad del docente implica un proceso continuo y sistemático de recolección, análisis e interpretación de información de la actividad que el docente realiza en un determinado periodo, con el fin de contrastar su adecuación o coherencia respecto de un patrón o criterio previamente establecido. Como resultado de este proceso se puede formar un juicio de valor respecto de la actividad del docente, el cual puede traducirse en un concepto dentro de una escala de Calificación Académica.

1.2.3 PROPOSITOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Existe una gran variedad de propósitos que orientan una evaluación docente, desde el más temido que pretende calificar al profesor hasta el más aceptado cuya finalidad es el mejoramiento de las prácticas didácticas. La importancia que tiene conocer el propósito de la evaluación no solo por parte de los que van a ser evaluados sino también de los que evalúan, es ineludible.

La evaluación del desempeño puede ayudar a tomar decisiones, proporcionando información con diferentes propósitos. Se definen propósitos formativos y sumativos, explicitando que dependiendo de éstos serán los instrumentos y tipo de análisis que se usarán.

En general, se puede hablar de 2 grandes finalidades para las cuales la evaluación del desempeño de los docentes aporta información:

- Para el mejoramiento o desarrollo del propio docente
- Para decisiones acerca de remuneraciones, promoción o situación contractual.

Cuando se concibe la evaluación de la eficacia docente para el mejoramiento personal y profesional (propósito formativo), se parte de que la evaluación del desempeño va a ayudar al profesor a identificar sus puntos fuertes y débiles, de modo que pueda fortalecer los unos y superar los otros.

La evaluación del desempeño para propósitos de remuneración, promoción y situación contractual (propósito sumativo) requiere un alto grado de validez y confiabilidad.

1.2.4 LOS COMPONENTES DE UN SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Como una forma de clarificar la consistencia de un sistema evaluativo, independientemente de la función que se intente evaluar, se hará referencia a los componentes fundamentales que lo integran y le dan significatividad.

1.- Determinación de los objetivos o propósitos que orientan el proceso evaluativo: es un hecho que esta es la condición fundamental de este proceso, ya que las evaluaciones suelen obedecer a diferentes propósitos. Entre la diversidad de funciones que puede perseguir un proceso evaluativo, podríamos enumerar las siguientes:

- a) Ingreso a la carrera docente.
- b) Calificación anual o bi-anual (con ítemes de ascenso o promoción).

- c) Renovación o ampliación de contrato.
- d) Mejoramiento personal del docente.
- e) Para la asignación de becas, pasantías o años sabáticos.

2.- Establecimiento de criterios, indicadores y estándares: estos componentes técnicos de cualquier proceso evaluativo, requieren de una serie de estudios previos como son: revisión de investigaciones, realización de encuestas a los docentes interesados, observación de las funciones a evaluar, etc. Si bien es cierto que este proceso parece lento, habría que reconocer que existe un cierto grado de consenso en lo que respecta a los criterios e indicadores más importantes de las diversas funciones docentes.

3.- Determinación de fuentes de evidencias: es posible recurrir a diversas fuentes de información para la evaluación del desempeño docente, sin embargo, es conveniente tener presente que alguna de ellas será siempre la más pertinente para un determinado propósito evaluativo. Por ejemplo, si el propósito es con fines de calificación docente, serán los iguales o superiores, fuentes adecuadas de información; si el propósito es de mejoramiento docente, puede ser oportuno recurrir a la fuente estudiantes.

4.- Suficiencia metodológica del proceso evaluativo: para evitar críticas en relación a la forma técnica de proceder con el trabajo evaluativo, se deben considerar una serie de requerimientos al respecto. Por ejemplo, va a ser necesario que exista total correspondencia entre la información recolectada y los criterios que se establecieron previamente, de forma de poder asegurar la validez del proceso. Debe también existir un grado de confianza en las personas encargadas de diseñar, administrar y procesar la información, única forma de asegurar un grado alto de credibilidad de los resultados de parte de los usuarios del sistema evaluativo.

5.- Existencia de un sistema de apelación: la posibilidad de una defensa jurídica frente a posibles injusticias de la evaluación del desempeño, constituye una necesidad primaria de todo sistema evaluativo. Se hace necesario garantizar al docente sus derechos a defenderse frente a aquellas situaciones que, a su entender, resultaren injustas. El tribunal de apelación deberá ser el encargado de dirimir cualquier situación que resulte discutible o discriminatoria.

6.- Evaluación del sistema de evaluación del desempeño: es un hecho que todo sistema, por su constante empleo, va sufriendo un proceso de desgaste que termina en un rechazo total de parte de todos los que participan en él. Por eso será importante evitar este desgaste, utilizando un sistema permanente de revisión y consulta que contribuya a su afinamiento y potenciación.

1.2.5 BUSQUEDA DE CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA.

Las investigaciones llevadas a cabo en distintos países han llegado a un cierto nivel de consenso en la búsqueda incesante de criterios, indicadores y procedimientos para evaluar la eficiencia del docente o la calidad de la docencia, determinando que existen dimensiones de este complejo proceso que producen resultados significativos independientemente de la realidad institucional que los contextualiza. Es así que han comenzado a quedar atrás metodologías de estudio basadas en perfiles ideales de un docente inexistente, o aquellas que atribuyen al profesor como único responsable de los resultados deficientes de los estudiantes o aquellas que están basadas en la observación del trabajo docente a fin de descubrir esquemas de interrelación con sus estudiantes, etc.

Por otra parte se debe aceptar que ningún instrumento puede dar una información suficiente sobre la calidad del docente o de la docencia efectuada. Es necesario concurrir con varios instrumentos que aporten una información procedente de diferentes fuentes, momentos o procedimientos y que pueda posteriormente ser corroborada estructuralmente. También se debe considerar que los diferentes propósitos que orientan un proceso evaluativo son fundamentales para determinar metodologías y procedimientos de evaluación acordes con dichos fines. Además, se deben considerar otros aspectos como, si la evaluación se hace con el fin de ayudar a un profesional independiente o a un profesional que se encuentra formando parte de una institución.

Es importante el momento en que ocurra el proceso evaluativo, ya que no podrá ser igual si se intenta evaluar un proceso docente al inicio, o durante su desarrollo o al momento de su finalización. Por otra parte, el proceso se volverá más complejo si se tiene en cuenta el origen de la evaluación, ya que si esta se origina en las bases (alumnos o profesores) o en las instancias directivas, o en los que aportan el financiamiento de la institución educativa, entonces deberá asumir criterios diferentes.

1.2.5.1 Popham (1973) propone un modelo bidimensional de selección de criterios-tipo para la evaluación de la eficiencia docente, en que considera, por una parte, las formas de obtención de información y por otra, los propósitos deseables asociados a dichas formas.

En el cuadro se señalan con signos positivos, los propósitos y formas que suelen estar más fuertemente asociados, y los negativos indican la deficiencia que existiría entre el propósito y la forma de obtener información.

diferentes formas de obtener información								
propiedades deseables asociadas a cada forma	A	B	C	D	E	F	G	H
1	+					+		+
2	-	-	-	-	-	-	+	+
3		-	-	-	-		+	+
4	-				+		+	-
5		-	-	-				+
6	+							

(-) deficiencia con respecto al atributo

(+) satisface el atributo.

1 = Diferenciar entre profesores

A = Observación sistemática

2 = Evaluar progreso del alumno

B = Opinión directores

3 = Producción de datos sin contaminación

C = Opinión estudiantes

4 = Adaptación a las metas de los profesores

D = Opinión iguales

5 = Presentación situaciones-estímulo equivalentes

E = Autoevaluación

6 = Inclusión de datos heurísticos

F = Atributos personales

G = Planes convenidos

H = Test de desempeño

1.2.5.2 Ahumada (1.977) propone un modelo tridimensional en que además de las dos dimensiones consignadas por Popham, agrega una tercera que corresponde al momento en que se efectúa la evaluación y que las designa como evaluación de pronóstico, de proceso y de producto.

La finalidad que persigue un modelo es poder reducir la problemática evaluativa a un número finito de dimensiones que permitan luego su focalización y la elaboración de procedimientos de una mayor congruencia con los diferentes propósitos que orienten una evaluación docente.

Los propósitos más corrientes según el autor son:

- calificación docente
- mejoramiento docente
- control administrativo-docente
- rendimiento justificado de los estudiantes
- investigación de la docencia.

1.2.5.3 Nuñez (1.989) logra determinar la concordancia entre seis indicadores:

- dominio del tema
- claridad expositiva
- motivación
- evaluaciones
- manejo de materiales
- planificación curricular.

1.2.5.4 Ahumada (1.992) basado en estos indicadores, logra su operacionalización, elaborando una serie de instrumentos que guardan directa relación con los indicadores operacionalizados.

Dichos indicadores según el autor servirán como base para la confección de aquellos propios de cada institución y serán adecuados a los propósitos señalados anteriormente.

En el campo de la evaluación docente ha postulado la existencia de una serie de criterios e indicadores reconocidos como aptos para evaluar el desempeño docente de los profesores que trabajan en la Educación Superior.

Con esto el autor describe 6 variables consensuales denominadas:

a. Grado de organización del programa y del curso: esta variable implica el diseño de un documento en que se presenten los objetivos y contenidos seleccionados, recursos de apoyo al docente y al alumno bien escogidos, la estrategia metodológica y evaluativa sugerida y bibliografía recomendada. Este documento permitirá al docente programar el desarrollo de unidades de aprendizaje en que se incorporen congruentemente los aspectos enumerados y al alumno una constancia que le permita cotejar el avance y el logro de objetivos del curso.

El tiempo que dedica el profesor a la preparación de clases como el uso de ese tiempo en la sala de clases son también indicadores de una correcta organización docente.

a.1 Las dimensiones e indicadores que emergen de esta variable son:

- criterios considerados para la selección de objetivos.
- estructuración de las clases de una manera lógica.
- criterios elegidos para la selección y organización de los objetivos del curso.
- grado de adecuación de los métodos y técnicas seleccionadas.
- variedad de los recursos o medios de apoyo empleados.
- criterios elegidos para efectuar la evaluación.
- división del programa en unidades.
- programación de las ayudantías y talleres.

- grado de cumplimiento del programa propuesto.
- desarrollo del curso tomando en consideración objetivos específicos de aprendizaje.
- utilización de los resultados de los estudiantes para reestructurar la planificación de sus clases.
- utilización apropiada del tiempo de clases.

a.2 Fuentes para evaluar estas dimensiones son:

- Docentes que dictan el curso.
- Observadores (otros docentes afines con la asignatura, es decir, pares o supervisores).
- Estudiantes. (solo para algunas dimensiones).

a.3 Procedimientos a emplear para evaluar estas dimensiones son:

- cuestionarios de autoevaluación.
- pautas de observación de clases. (docentes)
- cuestionarios de opiniones. (estudiantes)

b. Comunicación efectiva: esta variable está directamente relacionada con un proceso instruccional en que el estudiante es capaz de mayores logros como efecto de una correcta utilización de medios de apoyo en la labor docente. La inclusión de ayudas audiovisuales en la presentación de exposiciones favorece la atención del estudiante, y por ende, el logro de aprendizajes. El desarrollo de habilidades comunicacionales como la claridad en las explicaciones, fluidez verbal, habilidad para exponer, capacidad de escuchar son aspectos de gran influencia en la efectividad de la docencia. La comunicación efectiva puede también estar incluida en los materiales escritos que emplea el docente, como ser textos de estudio, guías, etc.

b.1 Las dimensiones e indicadores que emergen de esta variable son:

- claridad de las exposiciones.
- ejemplificación apropiada.
- participación efectiva de los estudiantes en las clases.
- exposiciones con propósitos definidos.
- empleo de medios de apoyo audiovisual.
- utilización adecuada de materiales escritos.

b.2 Fuentes para evaluar esta variable:

- Docente de curso.
- Observadores (pares o supervisores).
- Estudiantes.

b.3 Los instrumentos o procedimientos más adecuados para recoger esta información son:

- cuestionarios de opiniones
- pautas de observación de clases
- pautas de revisión de calidad del material empleado
- autoevaluación

c. Conocimiento y entusiasmo por la materia y enseñanza: esta variable debe ser entendida como el grado de dominio que demuestra el docente en su disciplina y que se manifiesta a través de la actualización de su programa, en el nivel de sus investigaciones, en el empleo de una bibliografía novedosa y sobre todo en su capacidad para relacionar e incorporar al mensaje de su docencia la problemática actual. El entusiasmo por la docencia se manifiesta a través del interés del docente por indagar nuevas informaciones que le permiten motivar al estudiante, la búsqueda de metodologías activas que favorezcan la participación, la elaboración de materiales ad-hoc para cada clase, etc.

c.1 Las dimensiones asociadas a esta variable son:

- mantención del programa en un nivel adecuado de actualización.
- incorporación en su docencia del resultado de sus investigaciones.
- bibliografía permanentemente renovada.
- grado importante de información en su disciplina.
- entusiasmo en la docencia.
- utiliza una variedad de recursos a fin de motivar al estudiante.
- provee indicaciones para que los estudiantes puedan efectuar un estudio individual o grupal.

c.2 Fuentes de información para evaluar esta variable son:

- Docente que dictan el curso.
- Docentes de asignaturas afines.
- Especialistas del área.
- Egresados.
- Estudiantes.

c.3 Procedimientos para evaluar esta variable son:

- autoevaluación
- cuestionario de opiniones (para la dimensión entusiasmo en la docencia)
- observación de clases
- entrevistas

d. Grado de relación profesor-alumno: esta variable es una de las más importantes del proceso, ya que es a través de una intercomunicación continua que docente y alumno logran una aproximación exitosa al proceso indisoluble de la enseñanza y el aprendizaje. Actitudes favorables hacia los estudiantes se revelan cuando el docente está presto a conceder ayuda cuando los alumnos reconocen tener alguna dificultad con las explicaciones o materiales del curso. También es posible observarlas durante las clases cuando el profesor estimula a los alumnos a despejar dudas o a expresar diferentes opiniones sobre un tema. La accesibilidad al docente, una vez terminada sus sesiones de clases, puede ser indicador de una actitud positiva frente a los alumnos.

d.1 Las dimensiones e indicadores que se diferencian al interior de esta variable son:

- establecimiento de una atmósfera en la clase que estimula la receptividad de la instrucción.
- permite la participación de los alumnos para aclarar dudas y expresar opiniones.
- disponibilidad de tiempo para la atención de los alumnos fuera de las clases.
- interés en aclarar dudas.
- respeto mutuo.

d.2 Las fuentes de información a utilizar son:

- Docentes que dictan el curso.
- Pares y superiores.

d.3 Procedimientos para evaluar esta variable son:

- entrevistas a superiores.
- cuestionarios de autoevaluación.
- cuestionarios de opiniones.
- pautas de observación.

e. Flexibilidad Didáctica: esta variable esta asociada con la capacidad del docente para adecuar sus métodos y técnicas a los diversos objetivos que se intentan alcanzar en un curso. La adaptación de la metodología y los recursos a los diferentes contenidos y a las capacidades de los estudiantes constituye una forma de imprimir al curso diferentes ritmos de aprendizaje. Esta flexibilidad es favorable tanto para el proceso de enseñanza como de aprendizaje. El manejo de diferentes materiales y técnicas adaptadas a los diferentes niveles de alumnos que se suelen tener en un curso es una garantía de docencia exitosa.

e.1 Las dimensiones e indicadores a considerar en esta variable son:

- habilidad para conducir el grupo-curso.
- habilidad para conducir trabajos de grupo.

- capacidad para distribuir el tiempo del curso.
- capacidad para distribuir el tiempo de la clase.
- habilidad para desarrollar temas teóricos.
- habilidad para diseñar trabajos prácticos.
- habilidad para seleccionar actividades de clases.
- habilidad para asignar trabajos y tareas.
- capacidad para sugerir bibliografía.

e.2 Fuentes para evaluar esta variable son:

- Docentes del curso.
- Docentes de asignaturas afines.
- Estudiantes.

e.3 Procedimientos para evaluar esta variable son:

- autoevaluación
- cuestionario de opiniones (importante en algunas dimensiones)
- pauta de observación de clases.

f. Ecuanimidad de las Evaluaciones y de la Asignación de Calificaciones: esta variable esta asociada a la selección de criterios que aseguren una evaluación justa e imparcial, considerando deberes estudiantiles como también derechos que tienen los alumnos con respecto a la evaluación del rendimiento.

El conocimiento previo de los criterios de evaluación que el profesor empleará en la evaluación del curso constituye para el estudiante una prenda de garantía que se reflejará posteriormente en el esfuerzo que éste realice por conseguir un aprendizaje responsable. La congruencia de las evaluaciones con los objetivos y métodos empleados en el curso generará de parte del alumno un sentimiento de satisfacción y agrado por los aprendizajes logrados. La fecha de aplicación de las evaluaciones, los criterios de ponderación de los resultados y la aplicación de un sistema imparcial y objetivo de calificaciones, serán otros aspectos a considerar en esta presentación de criterios evaluativos.

f.1 Las dimensiones e indicadores a considerar se detallan a continuación:

- congruencia de los procesos evaluativos con los objetivos propuestos para el curso.
- congruencia de los procesos evaluativos con los métodos empleados.
- explicitación de criterios relacionados con fechas, ponderaciones y tipos de evaluaciones a utilizar durante el curso.
- claridad de las correcciones y de los niveles de aceptación utilizados.

- asignación adecuada de las notas o calificaciones.
- justificación de los resultados previo análisis de las respuestas de los estudiantes a las evaluaciones.

f.2 Fuentes para evaluar esta variable son:

- Docentes que dictan el curso.
- Docentes de asignaturas afines.
- Especialistas en evaluación.
- Estudiantes.

f.3 Procedimientos para evaluar esta variable son:

- autoevaluación
- cuestionario de opiniones
- entrevistas
- pauta de observación de clases.

1.2.6 CRITERIOS PARA UNA ADECUADA EVALUACION DOCENTE.

Los pasos a seguir en una evaluación docente son los siguientes:

- 1.- En primer lugar, hay que tener meridiana claridad que la evaluación no es un fin sino un medio, cuando esta se transforma en una condición final se produce una deformación y sesgo de la información entregada transformando este proceso en una situación artificial.
- 2.- Los propósitos que justifican una evaluación son variados y necesitan ser precisados desde un comienzo. Los resultados obtenidos pueden emplearse con propósitos de ingreso, ascenso, clasificación, control, jerarquización, mejoramiento, renovación o retiro.
- 3.- Existen fuentes e instrumentos de evaluación más propicios para determinados propósitos.
- 4.- Cualquier política o sistema de evaluación debe contar con la plena participación y apoyo de las autoridades y de los miembros de la comunidad docente.
- 5.- Para la planificación, desarrollo y culminación del proceso evaluativo, deben ser consultados al personal docente a fin de obtener su aceptación y conocimiento gradual de la oportunidad y necesidad de la evaluación.

6.- La función docente debe ser evaluada en forma separada de cualquier otra responsabilidad académica, como investigación, administración, extensión o asistencia técnica.

7.- Los criterios, dimensiones, indicadores y estándares deben ser comunicados por escrito a todos los miembros del personal docente, a fin de que ellos puedan realizar todas las observaciones que correspondan previo a un reconocimiento de la autoridad y responsabilidad de las personas encargadas de efectuar el proceso evaluativo.

8.- Los resultados que se obtengan a través de los instrumentos empleados deben ser manejados con absoluta reserva y confidencialidad a fin de que sólo sean conocidos por el interesado o por la autoridad respectiva.

9.- Deberá existir un sistema de información de resultados que permita a los profesores conocer la calidad de su docencia de acuerdo a los criterios empleados; como asimismo presentar las apelaciones respectivas cuando en su opinión los resultados no representen con fidelidad el trabajo docente realizado.

10.- Cualquier sistema de recompensa permanente debe estar estrechamente vinculado al sistema de evaluación.

11.- Una comisión de profesores de más alta jerarquía deberá realizar anualmente una revisión del sistema de evaluación, a fin de modificar, reorientar o mantener el sistema de evaluación en cuestión.

12.- El sistema de evaluación sólo podrá entrar en vigencia cuando exista total claridad de sus significaciones, valores, propósitos, criterios, indicadores, estándares, métodos y procedimientos expresados en una normativa jurídica que defina con precisión los conceptos y acciones a realizar, respetando los derechos de las personas involucradas en el proceso evaluativo.

1.2.7 FUENTES DE DATOS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

La evaluación de las actividades que realiza el docente adquieren mayor validez si se incorporan diversas fuentes de información, las que son consultadas mediante instrumentos apropiados. Aún cuando en los diversos modelos de evaluación de la actividad del docente aparece la necesidad de obtener información de diversas fuentes y sobre distintos aspectos, en la práctica esto se ha reducido en la mayor parte de las instituciones a la evaluación del desempeño por parte de los estudiantes de algún aspecto del desempeño docente, por razones de acceso fundamentalmente.

1.2.7.1. ESTUDIANTES COMO FUENTE DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.

Cada cierto tiempo, en el sistema universitario resurge con fuerza la intención de evaluar la docencia y a los docentes utilizando ala opinión de sus propios alumnos. Sin embargo, con la misma rapidez con que se origina este interés aparecen detractores aduciendo una serie de razones que anulan la probable importancia de esta forma evaluativa.

Se debe reconocer que la evaluación de la docencia de los profesores que la dictan, significa centrarse en dos dimensiones:

- a. La opinión de los sujetos comprometidos en el proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, docentes y alumnos.
- b. La calidad y cantidad de aprendizajes logrados por los estudiantes (rendimiento).

A pesar que los docentes suelen expresar dudas acerca de la habilidad de los estudiantes para apreciar la buena enseñanza, la evidencia de investigación indica que los estudiantes son generalmente buenos jueces. Sorprende que la mayoría de la investigación se ha llevado a cabo en cursos introductorios, en que uno podría esperar que los estudiantes sean menos capaces de evaluar, que en cursos más avanzados (Aleamoni, 1.987; McKeachie, 1.990). Las evaluaciones de los estudiantes, en opinión de algunos autores, proporcionan en conjunto el mejor criterio de calidad de la instrucción, dado que ellos son los más fieles observadores.

La evaluación por parte de los estudiantes permite a los docentes verificar sus percepciones del conjunto de sus actividades como enseñante y por tanto hacer así las correcciones necesarias.

Los estudiantes pueden proveer información sobre la interacción profesor-alumno, su visión de la conducta y ética profesional del profesor y lo que ellos han aprendido, entre otras cosas (Aparicio, 1.982; Braskamp, et al, 1.984; Salvador y Sanz, 1.988; Tejedor, 1.988). Para recoger esa información sobre docencia, se emplean comúnmente escalas de valoración, pruebas de rendimiento de los estudiantes, comentarios escritos sobre el profesor, entrevistas grupales, etc.

Los alumnos terminales y graduados tienen una mejor perspectiva para evaluar a los docentes y a los cursos. Los alumnos graduados tienen la ventaja de ser capaces de juzgar la relevancia de estos cursos con su demanda de trabajo actual y expectativas. Desafortunadamente la información de estas fuentes es difícil de recolectar. Por su condición de tales, los graduados pueden asimismo, emitir juicios sobre los profesores, a partir de los conocimientos, habilidades, valores, actitudes y motivaciones que los marcaron para el desarrollo de su actividad profesional.

En relación a la utilización de los alumnos como fuente de evaluación del desempeño es aconsejable tener en consideración lo siguiente:

- La información de los alumnos debe hacer referencia a aspectos específicos del desempeño del académico como docente, es decir, su percepción de la enseñanza impartida por este.
- Los instrumentos utilizados para recoger la información deben asegurar una interpretación estadística de los resultados, en función de la validez, confiabilidad y objetividad de la información. Así como también asegurar una interpretación pedagógica de los resultados, que no tenga carácter normativo.
- Los procedimientos de obtención de información a partir de los alumnos y los instrumentos utilizados deben ser evaluados y revisados periódicamente.
- Para que la información sea representativa es necesario asegurar un número suficiente de alumnos de cada curso que emitan su opinión respecto de la actividad docente del académico.
- Los resultados de la información entregada por los alumnos deben ser objetivamente analizados e interpretados.
- Los resultados de la evaluación del desempeño docente realizada por los alumnos debe ser entregada a cada docente en forma sistemática y objetivamente analizada e interpretada con el fin de que se obtenga la retroalimentación necesaria para su actividad docente.
- El proceso de recolección y análisis de la información proveniente de los alumnos debe ser administrada por una instancia central que proporcione una logística adecuada y neutra, y que asegure la continuidad e integridad del proceso.

Los propósitos más corrientes de una evaluación docente utilizando a los estudiantes se señalan a continuación:

- 1.- Calificación docente:** intenta determinar el buen y mal docente en relación a un perfil ideal de un profesor. Por lo general, nace de la autoridad académica que se muestra disconforme con la calidad de la docencia, existe un temor frente a ella porque se cree que persigue muchas veces reducción de personal académico y una justificación a la decisión a tomar.
- 2.- Mejoramiento docente:** pretende descubrir aspectos deficitarios en el comportamiento didáctico del profesor. Si es acompañada de una acción remedial suele ser aceptada como positiva. Por lo general, nace de los propios docentes.
- 3.- Control administrativo-docente:** intenta descubrir si el docente cumple algunos aspectos reglamentarios. por ejemplo número de horas de clases, puntualidad, cumplimiento de programas, etc. Es incentivada por los responsables del control académico administrativo.
- 4.- Rendimiento justificado de los estudiantes:** pretende descubrir causas y razones asociadas a un curso o a un docente que justifiquen el buen o mal rendimiento de los estudiantes. Se efectúa cuando existe desconfianza en los docentes ya sea porque sus exigencias son desmesuradas o demasiado comprensivas. Es propuesta la mayoría de las veces por organismos estudiantiles o grupos de estudiantes afectados.
- 5.- Investigación de la docencia:** este tipo de evaluación se realiza con el fin de estudiar lo que sucede en la sala de clases, ya sea para determinar las variables de mayor incidencia en el éxito de la enseñanza o del aprendizaje o para comprobar fenómenos de interacción.

ELABORACION DE UN CUESTIONARIO DE OPINIONES.

El diseño de un cuestionario obliga a seguir una metodología estricta que asegure la idoneidad de las preguntas incorporadas. Se sugieren los siguientes pasos:

- 1.- Determinación de variables o dimensiones asociadas a la sala de clases que pueden ser informadas por los estudiantes. Según Rioseco se pueden considerar las siguientes dimensiones: destrezas para exponer, definición de las responsabilidades estudiantiles, utilidad del material del curso, estimulación del pensamiento, tolerancia a otros puntos de vista y actitudes hacia los alumnos.
- 2.- Determinación para cada una de las dimensiones seleccionadas indicadores que se aceptan como evidencias de calidad de las variables.

Por ejemplo, un buen indicador de la "destreza para exponer" es la "claridad de las explicaciones" o el "empleo adecuado del vocabulario".

3.- Determinación para cada uno de los indicadores de categorías para su calificación. Estas categorías pueden expresarse en escalas numéricas, de frecuencia, conceptuales y descriptivas. Por ejemplo, para "claridad de las explicaciones" se puede elegir categorías de frecuencia como "siempre", "la mayoría de las veces", "algunas veces", "excepcionalmente" y "nunca".

4.- Elaborar algunos ítems que permitan cotejar las respuestas del opinante y comprobar su consistencia.

La revisión de estas respuestas al momento de tabular los resultados permitirá reconocer aquellos estudiantes que han respondido inconsistentemente.

5.- Colocar en el cuestionario una serie de preguntas dirigidas a conocer algunas actitudes del estudiante con respecto al curso.

Considerando que estos cuestionarios deben ser anónimos se hace conveniente conocer algunas actitudes de los alumnos con respecto a sus responsabilidades y compromisos con el curso, por ejemplo, asistencia, dedicación, dificultad, etc.

6.- Redactar una introducción que no sólo lleve las instrucciones para responder sino que incluya los propósitos de la evaluación y señalen la confidencialidad de la información obtenida. Se hace conveniente motivar al estudiante a entregar una información veraz y franca haciéndole saber las condiciones que rigen la evaluación.

7.- Utilizar un formato fácil para contestar y simple de tabular. No es conveniente utilizar hoja de respuesta. Una buena impresión gráfica favorece la confiabilidad de las respuestas.

8.- Administrar el cuestionario en una fecha y oportunidad que no interfiera con otras actividades. Debiera utilizarse el período de clases correspondiente y en ningún caso ocupar tiempos extra o hacer citaciones especiales ya que se le estaría dando a la evaluación un carácter demasiado solemne e importante.

9.- Utilizar encuestadores ajenos al curso. Se ha comprobado que la presencia del docente evaluado en el momento de la administración no es lo más conveniente e incluso puede ser motivo de encontradas reacciones que van desde un sentimiento de compasión hasta un descargo emocional contra el docente.

10.- Tabular los resultados hasta llegar a índices descriptivos. La utilización de frecuencias absolutas y porcentuales o de promedios parciales y totales son las mejores formas de expresar los resultados. Es conveniente calcular separadamente los valores por variables para demostrar al docente evaluado sus aspectos más débiles.

11.- Informar a los afectados de la evaluación en forma individual. se puede diseñar una hoja de información de resultados que se hace llegar al docente para su análisis e interpretación.

12.- Aplicar el cuestionario en por lo menos dos oportunidades para estudiar su validez y confiabilidad.

CUESTIONARIO DE OPINION ESTUDIANTIL.

Los siguientes instrumentos son propuestos por el autor Pedro Ahumada.

CURSO:

INSTRUCCIONES:

Ha finalizado el curso y hemos creído conveniente solicitar su opinión sobre la efectividad del mismo. A continuación le entregamos una serie de interrogantes para que Ud. proceda a señalar si está o no de acuerdo con ellas, señalando la razón de ello.

Para responder utilice la escala que a continuación se detalla:

-- si

-- no

Porque.....

Grado de Organización del Programa y Del Curso

- 1.- ¿Conoció los objetivos del curso?
- 2.- La formulación de los objetivos ¿permitió conocer los propósitos del curso?
- 3.- ¿Parecían alcanzables los objetivos propuestos?
- 4.- ¿Estuvieron los objetivos presentes durante todo el desarrollo del curso?
- 5.- Los contenidos del curso ¿presentaban una ordenación lógica?
- 6.- ¿Existían aspectos de la materia que no estaban representados en los contenidos propuestos?
- 7.- ¿Existieron contenidos no abordados en el curso?
- 8.- ¿Utilizó su profesor otra forma de organización de los contenidos diferente a la propuesta en el programa del curso?
- 9.- ¿Existió una programación de las actividades del curso?
- 10.- ¿Existió una programación de las evaluaciones del curso?
- 11.- ¿Cumplió el profesor con lo ofrecido en el programa del curso?

Comunicación Efectiva

- 12.- ¿Eran claras las exposiciones del profesor?
- 13.- ¿Utilizaba el profesor un lenguaje preciso sin ampulencias o excesos retóricos?
- 14.- ¿Eran los ejemplos empleados por el profesor ilustrativos de sus explicaciones?
- 15.- ¿Existía interés del profesor por aclarar aquello que no se entendía?
- 16.- ¿Utilizó para sus exposiciones algún medio de apoyo?

- 17.- ¿Le sacaba provecho a los medios de apoyo empleados?
- 18.- ¿Sugería el profesor textos escritos como ayuda a la instrucción?
- 19.- ¿Estaban al alcance los textos sugeridos?
- 20.- ¿Se podía a través de los textos escritos complementar o profundizar la materia expuesta?

Conocimiento de la Disciplina

- 21.- Según su opinión el programa ¿le parece actualizado?
- 22.- ¿Demostraba el profesor en sus exposiciones un amplio conocimiento de los temas del programa?
- 23.- ¿Solía el profesor en sus exposiciones hacer mención a trabajos recientes de él u otros investigadores?
- 24.- La bibliografía sugerida ¿parecía reciente?
- 25.- ¿Demostraba entusiasmo y energía en su docencia?
- 26.- A su opinión ¿le parece que el profesor preparaba sus clases?

Grado de Relación Profesor-Alumno

- 27.- ¿Era agradable el clima que imperaba en sus clases?
- 28.- ¿Estimulaba el profesor a realizar preguntas?
- 29.- ¿Estimulaba el profesor a aclarar dudas?
- 30.- ¿Era el profesor respetuoso frente a las preguntas de los estudiantes?
- 31.- ¿Aceptaba el profesor puntos de vista diferentes a los por él sustentados?
- 32.- ¿Existía un tiempo extra fuera de la hora de clases para aclarar dudas?
- 33.- ¿Había de su parte un reconocimiento tácito de la autoridad del docente como producto del dominio de sus disciplinas?

Flexibilidad Didáctica

- 34.- ¿Utilizaba el docente diferentes metodologías para realizar sus clases?
- 35.- Los métodos empleados ¿favorecían un mayor aprendizaje de nuestra parte?
- 36.- La división de la clase en grupos ¿favorecía el intercambio de opiniones?
- 37.- ¿Utilizaba el profesor criterios acertados para la confirmación de los grupos?
- 38.- ¿Asignaba un tiempo adecuado a cada temática del programa?
- 39.- ¿Distribuía adecuadamente el tiempo de cada clase o período?
- 40.- ¿Fueron las temáticas del programa explicadas con suficiente claridad?
- 41.- ¿Resultaron las ayudantías un apoyo a la cátedra?
- 42.- Los trabajos prácticos ¿lograron los resultados que se perseguían?

43.- Las lecturas complementarias ¿sirvieron de apoyo a las temáticas centrales de las exposiciones?

44.- La bibliografía exigida resultó de fácil accesibilidad a los estudiantes?

Ecuanimidad de las Evaluaciones y de la Asignación de Calificaciones

45.- ¿Estaban las evaluaciones directamente relacionadas con los objetivos del curso?

46.- ¿ Estaban las evaluaciones directamente relacionadas con los contenidos desarrollados en el curso?

47.- ¿Se respetó la programación de las evaluaciones en el tiempo?

48.- ¿Dió a conocer el profesor el tipo de situación de evaluación a utilizar?

49.- ¿Tenían las pruebas un grado de complejidad acorde con lo desarrollado durante el curso?

50.- ¿Eran conocidos o se explicitaron previamente los criterios de corrección?

51.- ¿Aceptaba el profesor aclaración a dudas relacionadas con la corrección?

52.- ¿Resultaba consistente la forma en que el profesor llegaba a la calificación final?

53.- ¿Realizaba el profesor un análisis de los resultados de las evaluaciones?

54.- ¿Fueron dados a conocer los criterios de aceptación de las respuestas correctas?

CUESTIONARIO DE VERIFICACION DE ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CONDUCCION EN LA SALA DE CLASES.

CRITERIOS	CATEGORIAS			
	s	a/v	n	no corresponde
1.0 CLARIDAD				
1.1 Sus explicaciones son simples				
1.2 Es fácil comprender sus implicaciones				
1.3 Explica utilizando ejemplos				
1.4 Su vocabulario es recargado				
1.5 Utiliza un lenguaje directo				
1.6 Cuando procura aclarar algo suele enredarse				
1.7 Está dispuesto a repetir lo que no se entiende				
1.8 Es ordenado al exponer				
2.0 PARTICIPACION				
2.1 No le gusta que lo interrumpen				
2.2 Suele preguntar si le entendemos				
2.3 Responde de buen grado nuestras preguntas				

2.4 Cuando no se sabe algo lo deja pendiente				
2.5 Se preocupa cuando no hay preguntas				
2.6 Sólo acepta preguntas al final de la clase				
3.0 MOTIVACION				
3.1 Es interesante escucharlo				
3.2 Sus ejemplos son motivadores				
3.3 Relaciona las experiencias con la realidad				
3.4 Sus clases son un aburrimiento				
3.5 Procura que nos interese en el tema				
ASPECTOS				
4.0 UTILIZACION DE MEDIOS				
4.1 Utiliza adecuadamente el pizarrón				
4.2 Es ordenado en el empleo de los materiales				
4.3 Le saca partido al material que utiliza				
4.4 Demuestra dominio en el manejo de aparatos				
4.5 Emplea como ayuda los textos o libros				
4.6 Los materiales se ven bien elaborados				
5.0 ACTIVIDADES O TAREAS				
5.1 Sugiere interesantes actividades de clase				
5.2 Sus clases son pasivas				
5.3 Sus actividades se repiten				
5.4 No suele realizar actividades				
5.5 Le gusta dar tareas o trabajos de investigación				
6.0 METODOLOGIA				
6.1 Tiene su propia metodología				
6.2 Domina diversos métodos				
6.3 Sus métodos son pasivos				
6.4 Le gusta sólo exponer oralmente				
7.0 EVALUACION				
7.1 Le gusta interrogar dentro de la clase				
7.2 Utiliza la evaluación como medio de amenaza				
7.3 Utiliza los resultados para repasar lo que no se entendió				

1.2.7.2 OTROS DOCENTES COMO FUENTE DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.

Otros docentes, incluyendo a los pares, jefes de Departamento y autoridades académicas, pueden evaluar al profesor desde distintas perspectivas, otorgándole mayor amplitud al espectro de información solicitada para evaluar al docente.

Los pares pueden aportar valiosa información respecto del docente como un modelo de profesor, su estilo de enseñanza, nivel de conocimiento, preparación científica y pedagógica, su relación con los alumnos, supervisión de tesis, contribución al desarrollo de la disciplina, relación con los pares, por nombrar algunos.

Los jefes y autoridades están en condiciones de aportar información sobre el docente en cuanto al cumplimiento de tareas. Pueden, asimismo, entregar su opinión sobre el grado de participación y aporte a la docencia. Sin embargo algunos estudios indican que al usar a los jefes de departamento como fuente, los resultados no han sido del todo exitosos, puesto que los criterios no han estado claros y consecuentemente el producto de dicho proceso se ha debido tomar con precaución.

Por otra parte, Aleamoni (1.987), resumiendo los resultados de su investigación, indica que para algunos autores solo aquellos colegas con un alto nivel de publicaciones y experiencia docente están calificados para evaluar la instrucción de sus pares. Este planteamiento no es del todo compartido. Hoyt (1.982) indica que si se tiene claro el propósito, los pares pueden entregar observaciones pertinentes para ayudar a una evaluación objetiva y útil. Cohen y McKeachie (1.980), por su parte, señalan que con respecto a la evaluación por colegas, el principal aporte esta en ayudar a integrar la información evaluativa sobre el desempeño del docente en las distintas funciones académicas.

PAUTA DE OBSERVACION DE CLASES.

PROFESOR :..... CURSO:.....

OBSERVADOR:..... FECHA:.....

INSTRUCCIONES:

Los siguientes ítemes de esta pauta pueden servir de guía para la observación de clases. Tome nota Ud. de lo observado y posteriormente regístrelo utilizando las siguientes categorías:

- 1 No observado.
- 2 Observado débilmente. Debe enfatizarlo.
- 3 Claramente observado.

Emplee los espacios en blanco para comentarios sobre el ítem.

ASPECTOS	CATEGORIAS
1.- Hace una clara presentación de los objetivos de la clase. OBS:.....	1 2 3
2.- Precisa la relación de la clase con la anteriores. OBS:.....	1 2 3
3.- Presenta los contenidos en una secuencia lógica. OBS:.....	1 2 3
4.- Realiza las evaluaciones con efecto retroalimentador. OBS:.....	1 2 3
5.- Demuestra preparación previa de las clases. OBS:.....	1 2 3
6.- Utiliza adecuadamente el tiempo de la clase. OBS:.....	1 2 3
7.- Presenta una guía de los temas a desarrollar. OBS:.....	1 2 3
8.- Efectúa una síntesis final. OBS:.....	1 2 3
9.- Explica con precisión y claridad. OBS:.....	1 2 3
10.- Agrega a sus explicaciones ejemplos iluminadores. OBS:.....	1 2 3
11.- Vocabulario apropiado al nivel de los alumnos. OBS:.....	1 2 3
12.- Favorece la participación de los estudiantes. OBS:.....	1 2 3
13.- Emplea medios de apoyo a su discurso. OBS:.....	1 2 3
14.- Utiliza adecuadamente el medio empleado. OBS:.....	1 2 3
15.- Estimula a los estudiantes a pensar. OBS:.....	1 2 3

1.2.7.3 EL DOCENTE MISMO COMO FUENTE DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE SU ACTIVIDAD.

Los informes del propio docente y la visión de su desempeño son importantes y de mucha utilidad. Toda información sobre la función de un profesor es evaluada necesariamente en el contexto de su propia percepción. Los docentes se podrían beneficiar, si en forma sistemática analizasen qué actividades han realizado y como las han realizado, es decir, evaluarse descriptivamente y emitir un juicio de lo efectuado por el mismo. A través de una autoevaluación el docente puede entregar información siguiendo las orientaciones dadas.

Interesante resulta cruzar esta información con la proporcionada por las otras fuentes, para ver congruencia. Algunos estudios efectuados demuestran que la información obtenida de las autoevaluaciones es bastante objetiva, pues coincide con la valoración de los estudiantes y colegas (Aparicio, 1.982). Cabe destacar, por tanto, que esta fuente de datos es complementaria de otras y permite facilitar la interpretación recogida a través de otras fuentes. En síntesis, respecto de las distintas fuentes que pueden proveer evidencia sobre el desempeño del docente, la evaluación que realizan los estudiantes ha resultado ser la más válida, especialmente cuando se evalúa la dimensión docencia.

AUTOEVALUACION

CURSO:..... CLAVE:.....

FECHA:.....

INSTRUCCIONES:

El propósito de esta lista de cotejo es ayudarle a Ud. a identificar aspectos de su quehacer profesional que se hace necesario reforzar.

Para responder utilice las categorías que se señalan a continuación:

S : 1 No es necesario ninguna ayuda

A/V: 2 Tengo deficiencias superables por mi mismo

N : 3 Tengo deficiencias y necesito ayuda para superarlas

4 Carencia total y necesito ayuda urgente

FRECUENCIA	ASPECTOS	AYUDA
S A/V N	- Planifico mi curso en Unidades bien estructuradas.	1 2 3 4
S A/V N	- Desarrollo mis clases de acuerdo a objetivos específicos.	1 2 3 4
S A/V N	- Empleo los resultados de las evaluaciones para reestructurar mis Unidades de trabajo.	1 2 3 4
S A/V N	- Dispongo de un tiempo especial para preparar mis clases.	1 2 3 4

S A/V N	- Utilizo adecuadamente el tiempo en el desarrollo de las clases.	1	2	3	4
S A/V N	- Reviso continuamente objetivos y contenidos del programa.	1	2	3	4
S A/V N	- Suelo ser claro y preciso en mis explicaciones.	1	2	3	4
S A/V N	- Me preocupo que mis ejemplos sean apropiados al tema.	1	2	3	4
S A/V N	- Estimulo la participación de mis estudiantes.	1	2	3	4
S A/V N	- Ayudo a mis exposiciones con apoyos audiovisuales.	1	2	3	4
S A/V N	- Trato que mi bibliografía se mantenga actualizada.	1	2	3	4
S A/V N	- Dejo un tiempo importante para diseñar mis evaluaciones.	1	2	3	4
S A/V N	- Utilizo pauta de evaluación para la revisión de pruebas y trabajos.	1	2	3	4
S A/V N	- Utilizo un método para la asignación de calificaciones.	1	2	3	4
S A/V N	- Suelo analizar los resultados de las evaluaciones con los alumnos.	1	2	3	4
S A/V N	- Mantengo buenas relaciones con mis estudiantes.	1	2	3	4

1.2.8 ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE UN SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

No es arriesgado señalar que en la universidad, como en toda institución formada por personas, la realización de un proceso de evaluación del desempeño concitará una serie de reacciones que actuarán como verdaderas barreras frente a cualquier proposición evaluativa. De ahí que sea conveniente fijar una serie de garantías que anulen los consabidos argumentos que abogan por el rechazo de la evaluación. Frente a la resistencia al cambio, a la desconfianza en el proceso y usos de los resultados de la evaluación, es indispensable garantizar una claridad de propósitos, y un proceso transparente de máxima confidencialidad en el manejo de la información evaluativa. Finalmente, frente a una posible amenaza personal contra el status docente, debe señalarse que la información evaluativa es principalmente institucional y no personal, y que no puede llegar a trascender los límites de la autonomía y libertad de cátedra.

Una estrategia para la implantación de un sistema de evaluación del desempeño docente debiera necesariamente seguir los siguientes pasos:

1.- Discusión al interior de cada Unidad Académica, de las ventajas y desventajas de un proceso evaluativo que abarca los diversos quehaceres docentes. Elaboración de un

documento con las conclusiones de este debate y nombramiento de un representante para la "Comisión Evaluadora".

2.- Incentivar en los académicos la autoevaluación de sus funciones, con pautas ad-hoc creadas por cada uno de ellos o por grupos de docentes interesados en una determinada área.

3.- Análisis de los instrumentos empleados a fin de reconocer los criterios, indicadores y estándares empleados. Elaborar un documento con aquellos en que exista consenso, haciendo entrega de los mismos al representante de la Unidad en la Comisión Evaluadora.

4.- Estar dispuesto a ensayar la aplicación del instrumento institucional preparado por la Comisión Técnica correspondiente.

5.- Analizar en forma individual, los resultados obtenidos en la aplicación ensayo y señalar las sugerencias que sean convenientes.

6.- Analizar en forma interna en la Unidad, la reglamentación establecida para la aplicación definitiva del Sistema de evaluación del desempeño, haciendo las sugerencias de modificación que se estimen.

Los pasos señalados permitirán que los docentes reconozcan en la evaluación del desempeño, una alternativa interesante para el mejoramiento de la calidad de las distintas funciones que desempeñan.

1.2.9 SUGERENCIAS PARA LA CREACION DE UN SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE DOCENTES.

Partiendo de la premisa de que la evaluación del desempeño de una institución universitaria implica un análisis respecto de las políticas establecidas, en función de todos los aspectos de su quehacer, de sus medios y de sus resultados, un sistema de evaluación del desempeño de la actividad del docente debe tomar en consideración lo siguiente:

- La evaluación del desempeño de la actividad del docente debe formar parte de un programa de evaluación del desempeño global de los recursos humanos y servicios de la universidad.
- La evaluación del desempeño de la actividad del docente debe estar integrada en un plan sistemático de desarrollo y perfeccionamiento.
- En la evaluación del desempeño de la actividad del docente se debe considerar el perfil del profesor, incluyendo la enseñanza, la investigación, servicios internos de la universidad y servicios externos a la misma.

- El sistema de evaluación del desempeño debe estar basado en un enunciado claro de políticas a nivel de Institución, Facultad en donde se establezcan las líneas directrices, procedimientos, dimensiones, indicadores y criterios de evaluación.
- La evaluación del desempeño de la actividad del docente debe basarse en objetivos claros que hagan referencia a evaluar con propósitos formativos (desarrollo individual y perfeccionamiento en docencia e investigación) y con propósitos sumativos (rendimiento individual, nivel profesional, nivel de cumplimiento de actividades), lo cual implica supervisión y control por parte de la Institución. todo ello con la finalidad última de mejorar la calidad de la actividad propia de la Universidad.
- La evaluación del desempeño de la actividad del docente debe ser un proceso continuo, a través de procedimientos adecuados que consideren diversas fuentes para asegurar su validez, confiabilidad, credibilidad, objetividad e integridad.
- Las dimensiones, indicadores y criterios de evaluación del desempeño de la actividad del docente deben ser claramente establecidos y conocidos por todos los docentes antes de implantar el proceso de evaluación del desempeño.
- El sistema de evaluación del desempeño debe ser diseñado, implementado y aplicado durante un periodo inicial con el fin de revisarlo y mejorarlo, para su implementación definitiva en la que se debe contemplar mecanismos de revisión o retroalimentación constante.
- El sistema de evaluación del desempeño debe estar orientado hacia el reconocimiento de trabajo realizado por el docente y estimular el entusiasmo por su actividad, contribuyendo al desarrollo personal, pedagógico y profesional.
- En el sistema de evaluación del desempeño se deben determinar con claridad los niveles mínimos aceptables para cada dimensión e indicadores, así como establecer ponderaciones diferenciales de acuerdo a la realidad de cada Unidad Académica y categoría académica.
- El sistema de evaluación del desempeño debe asegurar la confidencialidad y ética profesional, tanto en la administración del proceso como en la utilización de la información que se obtenga.
- El sistema de evaluación del desempeño debe contar con un soporte administrativo que asegure su operatividad e imparcialidad, así como contar con los recursos financieros necesarios para la consecución del objetivo propuesto.
- El sistema de evaluación del desempeño debe permitir obtener información respecto de cada dimensión evaluable, considerando diferentes fuentes, para así contar con el máximo de antecedentes que permitan emitir un juicio acerca de la actividad del docente.

- La continuidad del proceso evaluativo debe estar asegurada, con el fin de que los resultados sirvan de base para la asignación de un concepto en la calificación académica, que se realiza cada cierto periodo de tiempo.
- Los resultados de la evaluación del desempeño de la actividad docente realizada durante un periodo determinado y la calificación académica, pueden constituirse en antecedentes en la toma de decisiones respecto de la categorización académica y remuneraciones de los académicos. Asimismo, pueden servir para evaluar la actividad de cada Unidad Académica y la Universidad como un todo.

CAPITULO II
FUNDAMENTACION, OBJETIVOS Y METODOLOGIA

2.1 FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA.

Actualmente la Universidad de Talca evalúa el desempeño de sus docentes, utilizando un Sistema en el cual participan como evaluadores los estudiantes, los pares académicos, los superiores y los propios docentes que serán evaluados.

Hoy en día la evaluación de la Calidad docente constituye uno de los problemas centrales de todas las universidades en general, por lo tanto se hace necesario generar un sistema evaluativo, que goce con el grado de credibilidad de los docentes, permitiendo así a la institución universitaria, un mejoramiento sostenido en los distintos planos de su quehacer.

Esta investigación esta orientada a analizar, comparar y mejorar el actual Sistema de Evaluación del Desempeño Docente que utiliza la Universidad de Talca.

2.2 OBJETIVOS.

2.2.1 OBJETIVO GENERAL.

Analizar el actual método de evaluación de desempeño docente de la Universidad de Talca y estudiar un sistema alternativo en función de métodos teóricos y de otros utilizados por distintos organismos universitarios.

2.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 1.- Recolectar y analizar bibliografía relacionada con el tema.
- 2.- Describir el actual Método de Evaluación del desempeño Docente, utilizado en la Universidad de Talca.
- 3.- Analizar el método vigente en la Universidad de Talca, utilizando como referencia la bibliografía recopilada.
- 4.- Describir y comparar los métodos de Evaluación del desempeño Docente utilizados por otras Universidades con respecto a la Universidad de Talca.
- 5.- Recoger opinión de las distintas fuentes de información, respecto del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.
- 6.- Modelar y proponer un método de Evaluación del desempeño, para ser implementado en la Universidad de Talca

2.3 METODOLOGIA.

La metodología utilizada en esta investigación, es definida en términos generales, de tipo descriptiva exploratoria, haciendo hincapié en el análisis cualitativo de los sistemas de evaluación del desempeño docente a los que se tuvo acceso.

La investigación como tal, comprende las siguientes etapas:

1ª Etapa: Recopilación de Bibliografía.

Consistió en la búsqueda y consulta de material bibliográfico relacionado con los temas de Administración de Recursos Humanos, específicamente con la Evaluación del Desempeño.

Sobre la base de esta bibliografía, se formula la sección correspondiente al marco teórico que posteriormente servirá de directriz de los análisis realizados.

2ª Etapa: Recopilación de información relacionada con el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente utilizado en la Universidad de Talca.

Para ello se recurrió a entrevistas personales con algunos académicos relacionados con este proceso. En función de lo obtenido, se realizó el posterior análisis.

3ª Etapa: Selección de las Instituciones Universitarias.

La selección de las universidades contempladas en la investigación fue realizada en forma arbitraria, pero teniendo en consideración aspectos como: prestigio, accesibilidad, ubicación geográfica, etc.

4ª Etapa: Recopilación de información de las universidades en estudio.

La recopilación de información, se realizó básicamente, a través, de entrevistas con personas vinculadas a los procesos de evaluación y calificación de docentes de las distintas entidades.

En función de la información obtenida fue posible realizar un análisis comparativo entre los sistemas de Evaluación del Desempeño Docente empleados por cada universidad y el utilizado por la Universidad de Talca.

5ª Etapa: Recolección de la Opinión estudiantil, respecto del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Esta etapa se subdivide en:

- Definición de objetivos y población de la investigación.
- Elaboración de un cuestionario que contemple aspectos de interés para la investigación.

- Piloteo del instrumento, mediante la aplicación a un número de estudiantes seleccionados al azar.
- Determinación de la muestra a través de muestreo probabilístico estratificado.
- Aplicación del cuestionario a los alumnos pertenecientes a la muestra.
- Tabulación de los datos.
- Análisis de los resultados.

6ª Etapa: Modelación y Proposición de un método de Evaluación del Desempeño Docente.

Para ello se utilizó como base métodos teóricos combinados con métodos actualmente aplicados en distintas universidades.

7ª Etapa: Conclusiones.

Las conclusiones presentadas en la parte final contemplan el análisis general de la investigación.

CAPITULO III
DESCRIPCION DE LOS SISTEMAS DE EVALUACION
DEL DESEMPEÑO DOCENTE UTILIZADOS POR LAS
UNIVERSIDADES EN ESTUDIO.

3.1 INTRODUCCION.

Toda Institución educacional tiene como misión la de educar y formar a sus alumnos, es por ello, que resulta fundamental la aplicación periódica de instrumentos de evaluación que permitan apreciar el desempeño de quienes tienen la misión de impartir dicha educación.

Las universidades no escapan a ello, muy por el contrario deben dar mayor realce a la supervisión de la calidad de la enseñanza impartida, dado que los receptores de ella constituirán los futuros profesionales forjadores de la sociedad.

Teniendo en cuenta que parte de la información requerida por las universidades, para llevar a cabo sus procesos de calificación académica corresponde a la docencia propiamente tal, y para lo cual deben contar con a lo menos un tipo de instrumento que les otorgue ese tipo de información, se consideró de interés indagar acerca de los Sistemas de Evaluación de Desempeño utilizado por algunos de los principales universidades.

3.2 UNIVERSIDAD DE TALCA.

3.2.1 ORDENANZA GENERAL DEL ACADEMICO.

La Ordenanza General del Académico de la Universidad de Talca es la normativa que regula la vida académica. Además de establecer los deberes y derechos de quienes tienen responsabilidades docentes, de investigación, extensión y administración universitaria, describe los procedimientos que regulan el ingreso, la promoción y la evaluación periódica de su cuerpo académico.

3.2.2 CATEGORIAS ACADEMICAS.

a. Cuerpo Académico Regular.

El nombramiento de un académico que se incorpora al cuerpo académico regular será por 2 años, un nuevo nombramiento será propuesto al Rector por la Comisión Superior de Calificación.

Las categorías que están comprendidas son:

a.1 Profesor Titular: será aquel que tenga un conocimiento que lo sitúe dentro de una disciplina en el lugar de eminencia y distinción en la comunidad erudita, tanto en el estudio como en la investigación. El profesor titular después de ser nombrado, conservará su cargo hasta la edad de retiro, en tanto cumpla satisfactoriamente los deberes y condiciones de su cargo.

a.2 Profesor Asociado: será aquel que tenga prestigio y reputación por su conocimiento en su disciplina y por su contribución a ella, tanto en el estudio como en la investigación.

a.3 Profesor Asistente: será aquel que tenga competencia en el conocimiento de una disciplina, tanto en el estudio como en la investigación y de dicha competencia se infiera una promesa de desarrollo a niveles académicos superiores.

Un profesor asistente será nombrado por periodos de 1 año. La renovación del contrato será recomendada por el Comité de Calificación de la Facultad a que pertenece. Un cuarto nombramiento deberá ser propuesto por la Comisión Superior de Calificación de la Universidad.

a.4 Instructor: es aquel que posee conocimientos sólidos y suficientes en su disciplina y a quien le corresponde colaborar bajo la dirección y guía de un profesor en tareas de docencia y de investigación.

Su nombramiento le exige poseer el grado de Licenciado o de un título profesional universitario, de a lo menos 4 años de duración. Su nombramiento es por 1 año, es renovable, no permaneciendo más de 4 años en el cargo. La renovación anual deberá ser recomendada por la Comisión de Calificación de la Facultad.

b. Cuerpo Académico No Regular.

Las jerarquías en el cuerpo académico no regular de la universidad son las siguientes:

b.1 Profesor Emérito: será el honor que la universidad otorgue por vida, luego de una actividad académica que se haya mostrado ejemplar, a un profesor que ha alcanzado la edad de retiro y que ha sido miembro de una facultad o instituto de la corporación en esa calidad a lo menos durante 15 años.

b.2 Investigador: puede ser titular, asociado o asistente y es contratado para dedicarse a programas de investigación que desarrolle la universidad. El investigador, cualquiera sea su categoría será contratado por 1 año.

b.3 Profesor Visitante: será aquel que se desempeñe como profesor en una universidad nacional o extranjera y que es contratado para dedicarse por 1 o 2 años al estudio, la enseñanza o la investigación. Durante el desempeño de sus funciones se le reconocerá la jerarquía que tuviere en la universidad o corporación de origen.

b.4 Conferenciante: será aquel que sea contratado para realizar labores académicas, ya sea porque se presenta la oportunidad que una persona versada pueda cumplir funciones en la universidad o para reemplazar algún miembro del cuerpo académico regular en la realización de dichas labores.

El conferenciante será contratado por sesiones, periodos lectivos, cursos, asignaturas o programas, de acuerdo a las necesidades institucionales.

b.5 Profesor de Práctica: será aquella persona cuya experiencia a juicio de la universidad, contribuye a que los estudiantes adquieran habilidades o conocimientos técnicos o prácticos indispensables para el cabal dominio de determinadas materias de ciertas disciplinas o campos de estudio. El profesor de práctica será contratado por el periodo de 1 año.

b.6 Asistente: será aquel que tenga conocimientos suficientes en una disciplina o campo de estudio para colaborar con los profesores titulares o asociados, ya sea, en tutorías, investigación o en otras actividades similares, no pudiendo tener a su cargo cursos o seminarios, será contratado por 1 año.

3.2.3 EVALUACION DEL DESEMPEÑO ACADEMICO DEL CUERPO REGULAR.

Evaluación Académica: se entiende como un proceso de análisis objetivo y cualitativo de los antecedentes curriculares y méritos de la labor realizada por un académico, con el objeto de determinar el lugar que el mismo ocupará en la jerarquía universitaria.

La evaluación académica es un requisito ineludible para ingresar a alguna de las jerarquías establecidas en el Estatuto de la universidad, así como para su promoción o permanencia en las mismas.

La evaluación es realizada por el Comité de Calificación de la Facultad y por la Comisión Superior de Evaluación Académica cuando corresponda.

Con el fin de respetar las características propias de cada área del saber, quienes tengan a su cargo la selección de candidatos o la promoción de académicos deben considerar los siguientes factores:

- las distintas áreas del saber atendidas en la Universidad de Talca.
- la naturaleza de las actividades académicas que en dichas áreas se desarrollan.
- las exigencias propias del nivel o jerarquía que correspondan al cargo académico que se trate.

La evaluación del desempeño académico considera tanto la formación del académico o postulante como la obra realizada, incluyendo el análisis de la calidad de los antecedentes, para lo cual se utilizan los siguientes criterios:

a. Formación.

Para evaluar la formación del académico se debe tener en cuenta la calidad y el nivel de los estudios de pregrado, la calificación por parte de la universidad de los estudios realizados para la obtención del postgrado y cualquier otra actividad objetivamente evaluada, que haya conducido al perfeccionamiento o actualización de los conocimientos en consideración al prestigio y reconocimiento académico de la institución que los imparte.

b. Obra Realizada.

b.1 Docencia: para evaluarla se considera la versatilidad e independencia con que desempeña su función docente, la producción de material de apoyo a la docencia, la capacidad para planificar, dirigir y coordinar su labor en una gama de cursos o asignaturas y el cumplimiento de sus obligaciones administrativo-docentes.

b.2 Investigación: se evalúa considerando la originalidad, profundidad, aplicabilidad, independencia, productividad, medios y apoyo con que se realiza; asimismo se considera la capacidad del académico para formar equipos de investigación disciplinarias e interdisciplinarias, la habilidad para planificar, dirigir y coordinar las actividades de investigación, los concursos en que haya obtenido la asignación de fondos y la calidad de las publicaciones realizadas por el académico como resultado de sus investigaciones y las connotaciones y opiniones que unas y otras han merecido los eruditos sobre el tema investigado y publicado.

b.3 Creación: se consideran los estudios, proyectos, procesos, diseños, productos o técnicas que contribuyan significativamente al avance del pensamiento, la ciencia, el arte o la técnica, también se considera el empleo sistemático de los resultados de la investigación básica aplicada y tecnológica y de conocimientos empíricos, con el objeto de convertir estos conocimientos en una innovación tecnológica.

b.4 Creación Artística: se evalúa teniendo en cuenta la originalidad y la creatividad de las obras de arte y literarias.

b.5 Extensión: se evalúa tomando en cuenta el nivel de lo que se comunica y el nivel del universo de los receptores.

b.6 Administración Académica: se considera la calidad de la administración durante el desempeño de los cargos servidos, la capacidad del académico para administrar al mejor nivel la unidad a su cargo, especialmente en lo relativo al mejor servicio a los alumnos, su competencia para cumplir planes y programas globales de políticas universitarias, para detectar y orientar iniciativas y habilidad para organizar y coordinar los aspectos técnicos y

administrativos necesarios para el cumplimiento de los planes de trabajo y el manejo que haya hecho del presupuesto asignado si corresponde.

b.7 Experiencia Profesional: se evalúa la labor profesional en relación con la especialidad y con el futuro desempeño del profesional aceptado como académico de la universidad.

b.8 Compromiso con la Institución: se considera la actitud de dedicación y entrega al quehacer de la corporación y a los intereses de la VII región del Maule.

b.9 Relaciones Interpersonales: se considera la relación fluida y respetuosa con los demás integrantes de la universidad, la capacidad para integrar equipos de trabajo y la predisposición a compartir experiencias académicas o profesionales con los demás académicos; la realización de actividades de perfeccionamiento en beneficio de los demás académicos del departamento o facultad.

3.2.4 CALIFICACIONES DE LOS ACADEMICOS DEL CUERPO REGULAR.

Los miembros se califican periódicamente en su desempeño, de acuerdo a las normas establecidas en la Ordenanza general del Académico.

Los profesores titulares, asociados y asistentes, con nombramiento de plazo indefinido se califican cada 4 años por la Comisión Superior de Calificación. Otros profesores asistentes e instructores se califican anualmente por el Comité de Calificación de la Facultad.

La calificación considera:

- a.** La calidad, responsabilidad y productividad con que el académico haya desempeñado las labores correspondientes a su jerarquía.
- b.** El grado de cumplimiento del Compromiso Anual de Desempeño.

La calificación se basará en una pauta de evaluación, que requerirá la aprobación del consejo Académico.

Para calificar el desempeño de los académicos se utilizan los siguientes conceptos:

EXCELENTE: trabajo académico de calidad sobresaliente.

BUENO : trabajo académico de calidad.

REGULAR : trabajo académico insuficiente.

DEFICIENTE: trabajo académico de mala calidad.

Para calificar a los académicos habrá una Comisión Superior de Calificación de la Universidad, formada por académicos de las 2 más altas jerarquías, los cuales serán elegidos de entre aquellos con contrato hasta la edad de retiro, quienes durarán 3 años en sus funciones.

La Comisión estará formada por:

- a. Tres miembros permanentes designados por la Junta Directiva de entre los profesores titulares de la universidad, propuestos por el Consejo Académico.
- b. Los integrantes del Comité de Calificación de la Facultad, el cual esta formado por 3 miembros permanentes de las 2 más altas jerarquías académicas designadas por el Consejo de Facultad y al que pertenece él o los académicos a calificar.
- c. El Vicerrector Académico, quien actuará como Secretario de la Comisión.

El resultado del proceso de calificación será dado a conocer por escrito y en forma confidencial al interesado, a través del Secretario de la Comisión respectiva.

El académico perderá su calidad de tal cuando sea calificado 2 veces regular o 1 vez deficiente, además de situaciones que se refieren a la proposición de la Comisión Superior de Calificación de la universidad al Rector, de no renovar el nombramiento.

3.3 LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE TALCA.

3.3.1 INTRODUCCION.

La evaluación del desempeño académico es una iniciativa de la dirección superior de la universidad, que se inserta en la política general de mejoramiento de los estándares académicos de la corporación.

El propósito fundamental del proceso denominado de "evaluación del desempeño académico" es formativo, siendo su característica propia, el servir de base para que:

- el académico disponga de un sistema de retroalimentación respecto de las funciones asociadas a su rol de académico y a su programa de trabajo anual,
- las facultades y la universidad como conjunto, pueden disponer de información valiosa para su propio proceso de autoestudio y posterior acreditación,
- diseñar programas específicos que apoyen a los académicos en áreas que se detectan como relativamente deficitarias para algunos sectores.

Por lo tanto, no reviste características punitivas o de sanción. Ningún proceso evaluativo puede llevarse a cabo sin que exista una base firme y consistente de fuerte sentido ético, honestidad y recta conciencia de parte de todos quienes participen en él.

3.3.2 INSTRUMENTACION EN EL CAMPO DE LA DOCENCIA.

Para realizar evaluaciones del desempeño, la universidad utiliza las siguientes fuentes de información:

- alumnos
- autoevaluación
- pares
- autoridad.

Los informes autoevaluativos que deberá producir el académico, lo serán sobre la base del Plan de Trabajo entregado a inicios del periodo académico. Obviamente, podrán adjuntarse labores o acciones no previamente planificadas.

a. EVALUACION POR EL ALUMNO.

Intenta describir la percepción que tienen los alumnos de las conductas habituales del docente en el desempeño de su docencia frente a ellos.

La encuesta incluye 27 indicadores de los comportamientos que constituyen el perfil del Docente eficaz de la Universidad de Talca.

X1: Organización del curso (Item 1-4)

X2: Preparación de las actividades docentes (ítemes 5 - 9)

X3: Manejo de la clase (ítemes 10 - 15)

X4: Actitud hacia los alumnos (ítemes 16 -21)

X5: Evaluación del aprendizaje (ítemes 22 - 27)

Se propone el uso del instrumento diseñado por la facultad de Ciencias Empresariales. En cuanto a propósito, el formato del instrumento propuesto señala expresamente que la información sirve tres propósitos principales:

- permite a los profesores mejorar la calidad de su enseñanza
- ayuda a la administración a tomar decisiones relativas a los profesores y los cursos
- ayuda a los estudiantes a decidir respecto de la elección de cursos.

a.1 PAUTA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR

Nombre del Profesor:

Asignatura :

Carrera :

Instrucciones: Marque con una "X" la calificación que, a su juicio, merece el profesor en cada uno de los enunciados, de acuerdo al siguiente código:

- 1.- Definitivamente no
- 2.- En escasa medida
- 3.- Moderadamente
- 4.- En gran medida
- 5.- Definitivamente

1.- Explica los objetivos del curso.	1	2	3	4	5
2.- Organiza el curso en forma lógica.	1	2	3	4	5
3.- Entrega normas claras respecto a trabajos, pruebas, etc.	1	2	3	4	5
4.- Selecciona los contenidos del curso en función de la importancia para la profesión.	1	2	3	4	5
5.- Entrega bibliografía accesible a la comprensión de los estudiantes.	1	2	3	4	5
6.- Prepara todas las clases, evitando improvisaciones.	1	2	3	4	5
7.- Demuestra conocer suficientemente los temas que expone.	1	2	3	4	5
8.- Responde satisfactoriamente las preguntas de los alumnos.	1	2	3	4	5
9.- Presenta información actualizada y comenta estudios recientes.	1	2	3	4	5
10.- Expresa claramente las ideas.	1	2	3	4	5
11.- Muestra la aplicación práctica de la materia.	1	2	3	4	5
12.- Utiliza variedad de métodos, no reduciendo su actividad a dictar cátedra.	1	2	3	4	5
13.- Estimula a los alumnos a pensar por ellos mismos.	1	2	3	4	5
14.- Desarrolla la capacidad para el análisis crítico.	1	2	3	4	5
15.- Da oportunidad para preguntas y/o hacer comentarios.	1	2	3	4	5
16.- Es accesible a los estudiantes individualmente.	1	2	3	4	5
17.- Muestra entusiasmo por la enseñanza.	1	2	3	4	5
18.- Crea clima cordial y agradable en la clase.	1	2	3	4	5
19.- Evita herir y humillar a los alumnos.	1	2	3	4	5

20.- Se puede confiar en él.	1	2	3	4	5
21.- Demuestra cortesía y auto-control.	1	2	3	4	5
22.- Sus pruebas y exámenes reflejan la materia cubierta en la clase.	1	2	3	4	5
23.- Las preguntas de pruebas y exámenes corresponden al nivel de las clases.	1	2	3	4	5
24.- Evalúa más la comprensión que la memorización.	1	2	3	4	5
25.- Califica con justicia e imparcialidad.	1	2	3	4	5
26.- Permite el acceso a pruebas corregidas y pautas de corrección.	1	2	3	4	5
27.- Reconoce cuando comete errores al evaluar.	1	2	3	4	5

OBSERVACIONES: Señale cualquiera característica o comportamiento del profesor que quiera destacar ya sea en sentido positivo o negativo.

La aplicación del cuestionario ó la evaluación del desempeño en sí, se realiza una vez por semestre y a cada asignatura, es decir, un académico, será evaluado , de acuerdo al número de asignaturas que dicte.

La aplicación óptima, se describe a continuación: se debe efectuar en fechas cercanas a las segundas evaluaciones parciales, es decir, a mitad del semestre académico, a fin de contar con la mayor asistencia posible de alumnos, otorgando así, mayor validez al estudio.

El proceso de aplicación del cuestionario debe ser realizado por un académico ajeno a la asignatura, quien tiene la responsabilidad de explicar en que consiste el cuestionario y su finalidad, dando así, seriedad al proceso.

Luego de contestado el cuestionario por los alumnos, el académico debe recoger los formularios y verificar que éstos coincidan con el número de alumnos presentes.

Posteriormente, el académico, debe guardar los formularios en sobre sellado antes de retirarse, haciéndolos llegar a la coordinación correspondiente, la cual envía dichos sobres a la unidad encargada de su procesamiento.

b. AUTOEVALUACION.

La autoevaluación considera dos partes completamente diferentes y distintas. La primera se refiere a logros docentes percibidos por el académico. La segunda a aspectos que involucran una demanda del académico sobre el sistema, respecto de elementos de apoyo como también de ayudas requeridas para el mejoramiento de la labor docente.

Por consiguiente, es propiamente “auto”-evaluativa sólo la primera parte. La segunda tiene interés primordial para la administración.

b.1 PAUTA DE AUTOEVALUACION

DOCENCIA: AUTOEVALUACION	
I: IDENTIFICACION	
Nombre	
Departamento/Escuela/Instituto:	
Asignaturas enseñadas en el año académico	
II. AUTOEVALUACION	
¿Cuál es su grado de satisfacción con la labor realizada en docencia? ¿Podría fundamentarlo?	
¿Ha participado Ud. en elaboración de material docente? ¿Cuál ha sido el resultado?	
¿Ha participado Ud. en elaboración de material de apoyo a la docencia, tales como sets de transparencias, simulaciones, casos, videos, etc?	
¿Cuál ha sido su producción a partir de su docencia? ¿Cómo se expresa ésta: en libros, manuales, artículos, casos desarrollados, etc?	
III. EVALUACION DEL CONTEXTO Y DEMANDAS SOBRE EL SISTEMA.	
Elementos contextuales y su impacto sobre la calidad de la docencia realizada:	
Biblioteca: disponibilidad de textos para alumnos.	Bajo 2 3 4 5 6 Alto
Facilidades para impresos: guías, apuntes, etc.	Bajo 2 3 4 5 6 Alto
Laboratorios: equipamiento, cantidad de plazas, etc.	Bajo 2 3 4 5 6 Alto
Insumos docentes, reactivos etc.	Bajo 2 3 4 5 6 Alto
Salas de clase: disponibilidad, adecuación a la docencia.	Bajo 2 3 4 5 6 Alto

Cuanto apoyo institucional recibe de parte de la Universidad.	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Contacto con otros centros universitarios.	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Otro:	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
IV. DEMANDAS DOCENTES SOBRE EL SISTEMA.							
Indique el grado en que apreciaría recibir apoyo en los siguientes aspectos:							
Estructuración de un programa	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Planificación de un curso	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Desarrollo de las clases	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Manejo de dispositivos de apoyo audiovisual y otros	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Uso de técnicas de evaluación apropiadas	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Estimulación de la participación de los alumnos	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Desarrollo de destrezas cognitivas	Bajo	2	3	4	5	6	Alto
Fomento de la creatividad en los estudiantes	Bajo	2	3	4	5	6	Alto

c. EVALUACION POR PARES.

La evaluación por pares permite obtener información relevante en torno a aspectos no percibidos directamente por los estudiantes. El instrumento propuesto, elaborado por la FACE, considera conductas relativas a dominio de los temas de enseñanza, visión de la especialidad, trabajo en equipo, comunicación y espíritu innovador.

c.1 PAUTA DE EVALUACION POR PARES.

DOCENCIA: EVALUACION POR PARES INTERNOS.	
Nombre del académico:	
Departamento / Escuela / Instituto:	
Nombre y jerarquía del par que informa	Firma del par que informa
<p>I. INSTRUCCIONES: Este cuestionario ha sido diseñado para que Ud. evalúe el desempeño del académico indicado anteriormente como docente de su Facultad. Su colaboración es muy importante, ya que la Docencia es una responsabilidad de todos los involucrados en ella y evaluarla contribuye a mejorar su efectividad.</p> <p>Para ello, responda cada pregunta del cuestionario marcando un único casillero (con X) para</p>	

cada una de ellas. Si la información que tiene no es suficiente para evaluar alguna de las preguntas, marque el casillero (SE) sin evaluación.

Si desea complementar algunas de las respuestas o hacer algún comentario, utilice el espacio "Comentarios". Gracias.

1. Tiene autoridad en el tema que enseña:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Poca		Suficiente		Mucha		

2. Los materiales de enseñanza elaborados por el profesor, contribuyen a clarificar y complementar las clases

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		

3. Tiene una visión integral de su especialidad

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Baja		Aceptable		Alta		

4. La capacidad de comunicación del profesor es:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Baja		Aceptable		Alta		

5. Los procedimientos de evaluación de alumnos utilizados por el profesor parecen apropiados para el logro de los objetivos del curso.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		

6. Tiene disposición para evaluar cursos continuamente con otros colegas:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		

7. Los materiales de enseñanza elaborados por el profesor, contribuyen a clarificar y complementar las clases

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		

8. promueve la renovación y la innovación de los cursos

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		

9. Tiene buena disposición para compartir sus experiencias exitosas en la docencia

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		

10. Dedicar el tiempo necesario para la docencia						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		
11. Trabaja en equipo en la programación de los cursos						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		
12. Tiene disposición a dictar cursos en equipo						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		
13. Toma en consideración las sugerencias constructivas de sus colegas						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		
14. Tiene habilidad en la formación de ayudantías						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		
15. Demuestra interés por perfeccionarse						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		
16. El profesor refleja preocupación por transmitir valores a estudiantes y profesores						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(SE)
Nunca		Algunas veces		Siempre		
17. Formule sugerencias, en orden de prioridades, que permitan a su colega perfeccionar su actividad docente						
Comentarios						

d. EVALUACION POR LA AUTORIDAD

La evaluación por la autoridad se explica en cuanto ésta tiene una visión más amplia del conjunto de la unidad académica, de su misión y de los objetivos estratégicos y políticas diseñadas. Por lo anterior, es razonable pensar que la autoridad no siempre dispone de una visión detallada de cada académico. Es así como en el instrumento detallado en páginas siguientes se abarcan aspectos evaluativos asociados a autoridad, a saber: docencia, extensión, perfeccionamiento y gestión.

d.1 PAUTA DE EVALUACION POR LA AUTORIDAD.

DOCENCIA: EVALUACION POR LA AUTORIDAD.	
Nombre del académico:	
Departamento / Escuela / Instituto:	
Nombre y cargo de la autoridad que informa	Firma y timbre de la autoridad que informa
I. ASPECTOS GENERICOS (*)	
Aplica y respeta la normativa vigente	
Da cumplimiento a las tareas en los plazos establecidos	
Participa en las labores de la Unidad Académica	
Posición relativa del docente respecto de la media de calidad docente de la Unidad Académica	
Calidad de su contribución a la labor formadora de profesionales	
Calidad de su contribución al desarrollo docente de la unidad académica	
Calidad de su contribución a un clima organizacional sano	
Actualiza permanentemente sus fuentes de conocimiento	
Mantiene contacto con otros centros relacionados a la actividad académica	

(*) Escala: desde 1: Malo, Muy negativa, Casi siempre
hasta 6: Muy bueno, Muy positivo, Casi siempre

Nota: Debe fundamentar todas las apreciaciones inferiores a 3 puntos, como también aquellas que signifiquen puntaje máximo de 6 puntos.

3.4 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE.

3.4.1 REGLAMENTO DEL ACADEMICO.

Los académicos de la Pontificia Universidad Católica de Chile se rigen por el Reglamento del Académico, el cual es un documento oficial que contiene las disposiciones actualmente vigentes del referido cuerpo normativo.

En este reglamento se entiende por académico a la persona que ha sido nombrada por el Rector de la Universidad, para prestar servicios académicos en una o más determinadas unidades de ella, mientras su designación se mantenga vigente.

3.4.2 CATEGORÍAS ACADÉMICAS.

Los académicos son ubicados en categorías de acuerdo con la responsabilidad de sus funciones, relacionándose no solo con el nivel académico, sino también con el trabajo que en cada una realice. Además son independientes del régimen del académico a la actividad universitaria.

a. Categorías Académicas Ordinarias: son aquellas categorías cuyos miembros, en virtud de sus antecedentes académicos, realizan funciones de carácter permanente en la universidad.

Las categorías académicas ordinarias son las siguientes en orden jerárquico:

- a.1 Profesor Titular.
- a.2 Profesor Adjunto.
- a.3 Profesor Auxiliar.
- a.4 Instructor.
- a.5 Ayudante.

b. Categorías Académicas Especiales: son aquellas categorías a las cuales se ingresa por obra de antecedentes académicos formales o de méritos relevantes, para el desempeño temporal de funciones específicas.

Las categorías académicas especiales son:

- b.1 Profesor Visitante.
- b.2 Profesor Asociado:
 - b.2.1 Profesor Titular Asociado.
 - b.2.2 Profesor Adjunto Asociado.
 - b.2.3 Profesor Auxiliar Asociado.
 - b.2.4 Instructor Asociado.

b.3 Investigador Asociado.

b.4 Investigador Asistente.

3.4.3 CALIFICACION DE LOS ACADEMICOS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE.

La Calificación Académica se realiza cada 2 años, en el mes de enero.

Los profesores titulares son calificados cada 4 años y los adjuntos, auxiliares e instructores cada 2 años.

La Comisión califica empleando los siguientes conceptos:

I Sin Observaciones.

II Con Observaciones.

III Deficiente.

La calificación por 2 veces "con observaciones", será causal suficiente para asignar la calificación "deficiente".

- Un académico no podrá ser promovido si ha tenido observaciones en su última calificación.
- En la calificación se considera la calidad con que el académico ha desempeñado sus funciones de Docencia, Investigación, Extensión, Administración y Servicio Universitario, de acuerdo a las funciones que le han sido asignadas en su unidad.
- En cada unidad académica, la calificación es llevada a cabo por una Comisión Calificadora, integrada por un mínimo de 3 académicos, de los cuales al menos 1 deberá ser de otra Facultad de esta universidad y designados cada 2 años por el estamento académico de la autoridad colegiada correspondiente.
- Para ser miembro de la Comisión Calificadora se requiere pertenecer a las 2 más altas jerarquías académicas, teniendo antigüedad no inferior a 5 años y no haber sido calificado "con observaciones".
- La autoridad de la respectiva unidad establece las normas de funcionamiento sobre las cuales deberá proceder la comisión.
- La Comisión Calificadora da cuenta de la iniciación del proceso de calificación a la Dirección de la Unidad Académica respectiva, solicitando los antecedentes desde la última calificación que sean necesarios para cumplir su cometido respecto de cada académico.

Los antecedentes correspondiente a lo efectuado en el periodo a evaluar son por lo menos los que siguen:

- a. publicaciones y trabajos artísticos o profesionales realizados.
- b. contribuciones hechas al desarrollo académico de la unidad o universidad.
- c. actividad docente realizada y la correspondiente evaluación efectuada por el alumnado semestralmente.
- d. las calificaciones anteriores del profesor.

- Para que el proceso se desarrolle en forma clara y objetiva las unidades académicas deben contar con pautas mínimas respecto a la labor académica propia para cada categoría académica, contando así la comisión con un patrón de comparación preestablecido.

- Del resultado del proceso de calificación se deja constancia escrita y fundada a la que tiene acceso el Director de la Unidad Académica, siendo comunicada por la comisión en forma directa, oral y confidencial al interesado y al jefe de departamento.

- Los académicos calificados "con observaciones o deficientes", pueden solicitar reconsideración dentro de un plazo de 5 días.

3.5 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA.

La Universidad Católica realiza el proceso de Evaluación del Desempeño Docente utilizando como fuente de información la opinión de los alumnos, recopilada en forma semestral, a través de la aplicación de una encuesta.

La Evaluación del Desempeño Docente debería tener como objetivo primario el de proveer información a los docentes acerca de su estilo de impartir docencia de manera que puedan introducir modificaciones para mejorarlo. También se puede emplear la información para que las autoridades puedan orientar sus decisiones en lo que se refiere a promociones e incentivos dentro de la carrera académica.

3.5.1 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

Hasta el año 1.992, la modalidad existente consistía en que cada unidad académica (facultades) utilizaba sus propias pautas de evaluación, debido a que dichas pautas no habían sido debidamente validadas el empleo de ellas podía conducir a conclusiones erróneas respecto del desempeño de los docentes. Es por ello y sumado al hecho de que se encarecía el desarrollo, aplicación y análisis de los resultados de las distintas pautas, que se proponen generar un proceso único y centralizado.

Se elaboró un instrumento sobre la base de adaptar ítemes de algunas escalas existentes y en uso hasta esa fecha tanto en la Pontificia Universidad Católica como en universidades norteamericanas y españolas. Se planteó que los ítemes estarían midiendo las siguientes dimensiones:

- comunicación en la sala de clases.
- relación profesor-alumno.
- organización y contenidos del curso.
- logro del alumno.
- dificultad del curso.
- evaluación y notas.

El resultado de actual aplicación y que resultó después de varias pruebas piloto es:

Encuesta de Evaluación a la Docencia.

Responda las afirmaciones 1 a la 19 de la siguiente manera:

MA: muy de acuerdo

D : en desacuerdo

A : de acuerdo

MD: muy en desacuerdo

Si la afirmación no se aplica en el caso particular marque la alternativa NA.

- 1.- El profesor demuestra sistematicidad en el desarrollo de cada clase.
- 2.- El profesor explica con claridad la materia.
- 3.- El nivel de profundidad con que el profesor ha entregado los contenidos me ha parecido adecuado.
- 4.- La forma de presentar los contenidos ha facilitado el aprendizaje.
- 5.- El profesor favorece la comprensión de los contenidos, mediante el uso de ejemplos y analogías cuando ello es pertinente.
- 6.- El profesor estimula el interés y atrae la atención de los alumnos.
- 7.- El profesor responde con exactitud y precisión las preguntas de los alumnos.

- 8.- El profesor ha asistido regularmente a clases.
- 9.- El profesor favorece la formulación de preguntas o comentarios de los alumnos.
- 10.- El profesor especificó desde un comienzo la forma en que iba a calificar el rendimiento de los alumnos.
- 11.- El profesor devuelve oportunamente las pruebas y trabajos corregidos (máximo de 15 días después de realizada la evaluación).
- 12.- El profesor ha estado accesible para acoger consultas de parte de los alumnos.
- 13.- El profesor comenta los resultados de las pruebas y trabajos, de manera que los alumnos puedan darse cuenta de sus errores.
- 14.- Las calificaciones obtenidas por Ud. corresponden al nivel de conocimiento alcanzado de la materia.
- 15.- Ud. tiene claros los criterios utilizados en la evaluación (corrección de pruebas, trabajos, etc.)
- 16.- La asistencia a clases es importante para una buena comprensión de los contenidos del curso.
- 17.- El curso se ha desarrollado de acuerdo a los contenidos y objetivos especificados en el programa.
- 18.- En relación al curso, la carga de trabajo fue adecuada.
- 19.- La bibliografía mínima del curso fue adecuada.

Con respecto a las afirmaciones 20 y 21, marque la alternativa que mejor refleje su situación personal, responda Si (S), No (N) o No lo tengo claro (NC).

20.- Tomaría otro curso que dictará este mismo profesor.

21.- En general, ¿quedó Ud. satisfecho con el curso?

La aplicación del cuestionario se lleva a cabo 2 semanas después de finalizado el semestre y corresponde al período de inscripción de asignaturas del semestre siguiente, cabe señalar que los cuestionarios son entregados a los alumnos en forma individual, la entrega de la hoja de respuesta es requisito para hacer efectiva la matrícula del período académico siguiente.

Este cuestionario es el único instrumento del proceso de evaluación del desempeño docente que es general para todas las unidades académicas y cuya aplicación, procesamiento y posterior difusión a los interesados es de exclusiva responsabilidad y control de la Vicerrectoría Académica.

Los resultados son entregados por la Vicerrectoría Académica a los interesados y a los Decanos de las distintas unidades académicas en el período aproximado de 15 días hábiles posteriores al término de la recolección de la hoja de respuesta.

Los informes , además de incluir los resultados de los distintos docentes, anexan los promedios correspondientes a las áreas pertenecientes y a sus facultades.

Es la autoridad de cada Facultad, es decir, el Decano quien destina la utilización de la información según estime conveniente.

3.6 UNIVERSIDAD DE CHILE.

3.6.1 REGLAMENTO GENERAL DE LA CARRERA ACADEMICA.

Este reglamento establece el ordenamiento jerárquico de la Carrera Académica y los requisitos, criterios y procedimientos para la evaluación de los académicos.

Para La Universidad de Chile la evaluación es un proceso de análisis objetivo, ponderado y con énfasis en lo cualitativo de los antecedentes, debidamente acreditados, de los académicos o postulantes a serlo.

Este proceso considera íntegramente las aptitudes del evaluado y las actividades académicas y profesionales realizadas. Estos criterios se aplican tanto en relación al nivel de perfeccionamiento, autonomía y reconocimiento alcanzados en cuanto al área del saber o disciplina en que el académico desarrolla o desarrollará docencia, investigación, creación artística, extensión, vinculación externa y dirección o administración académicas.

La aplicación de estos criterios decide el ingreso, promoción y permanencia de los académicos en cada una de las jerarquías establecidas.

Son académicos quienes realizan docencia superior, investigación, creación artística, extensión, vinculación externa y dirección o administración académicas, integrados a los programas de trabajo de las respectivas Facultades e Institutos Interdisciplinarios en las áreas de conocimiento científico, humanístico o artístico que le son propias

3.6.2 JERARQUIAS ACADEMICAS.

Para ingresar a la carrera académica se requiere estar en posesión de un título profesional o grado académico de Licenciado, Magister o doctor, reconocido por el organismo pertinente de la Universidad de Chile, cuando corresponda y además, ganar el concurso público que se convoque.

a. La carrera académica establece las siguientes jerarquías:

a.1 Profesor Titular

a.2 Profesor Asociado

a.3 Profesor Asistente

a.4 Instructor

a.5 Ayudante

Las jerarquías de Ayudante e Instructor corresponden a etapas de formación y verificación de aptitudes para la tarea universitaria.

Las jerarquías de Profesor corresponden a académicos plenamente formados para la tarea universitaria, con capacidad para realizarla de modo creativo, con diversos grados de autonomía según el nivel.

b. Existen Categorías Adjuntas las cuales son:

b.1 Profesor Adjunto

b.2 Instructor Adjunto

A estas categorías pueden optar quienes desarrollen sólo una actividad académica y cuya dedicación horaria en la Universidad de Chile sea inferior a las 22 horas semanales.

3.7 EVALUACION ACADEMICA.

Los procesos de evaluación son obligatorios para los Ayudantes, Instructores y Profesores Asistentes, debiendo someterse a ella durante el transcurso del año en que vence el plazo de permanencia en la jerarquía respectiva.

No obstante lo anterior, quienes hayan sido evaluados en la jerarquías de Ayudante, Instructor y Profesor Asistente, podrán optar voluntariamente a ascender a través del proceso de evaluación, siempre que hayan transcurrido a lo menos dos años desde el último proceso que los evaluó.

Los profesores asociados podrán, de igual modo, optar voluntariamente a ascender, a través, del proceso de evaluación del desempeño, siempre que hayan transcurrido a lo menos 2 años desde el último proceso calificador.

El proceso de evaluación considera: las realizaciones del académico en beneficio de la Universidad y del país, las actividades de administración universitaria y de dirección académica, el valor de los estudios de postítulo y de los grados académicos de postgrado, todo esto integrado a los antecedentes académicos del evaluado.

El proceso de evaluación tiene en consideración las diferentes modalidades de manifestación de las actividades en cada área o disciplina.

La evaluación del desempeño se funda en las capacidades demostradas, en las realizaciones efectivas del evaluado y en sus potencialidades de desarrollo académico. Además debe considerar como elementos esenciales del académico, su responsabilidad, disciplina y dedicación en el cumplimiento de sus deberes; esmero y oportunidad para atender a los estudiantes, disposición para colaborar con sus pares e institucionalmente con la Universidad, ejercicio racional de la autoridad y respeto por las ideas de los demás.

Por otra parte el proceso de evaluación del desempeño debe considerar siempre la vocación académica del evaluado, particularmente su aptitud y dedicación a la docencia; su capacidad de transmitir y actualizar sus conocimientos; su actitud positiva para relacionarse con alumnos, colaboradores y académicos; y la capacidad de trabajo y creatividad en las tareas universitarias. Las publicaciones, obras documentales y otras análogas se consideran cualitativamente y no sólo por su número o profusión.

3.7.1 COMISIONES DE EVALUACION Y SU FUNCIONAMIENTO.

En cada Facultad o Instituto Interdisciplinario existe una Comisión de Evaluación, la cual es designada para llevar a cabo el proceso de evaluación académica, esta comisión se denomina Comisión de Facultad o Instituto.

Funciones de las Comisiones de Facultad e Instituto.

- recibir solicitudes de evaluación y sus respectivos antecedentes.
- estudiar los antecedentes y determinar, mediante resoluciones fundadas, la jerarquía que corresponde a quienes han ingresado a la carrera académica.
- estudiar los antecedentes y evaluar la labor desarrollada por los académicos de la facultad o instituto con el objeto de decidir o proponer su promoción en la carrera académica.

Las Comisiones de Evaluación de Facultad e Instituto Interdisciplinario están integradas por 7 miembros permanentes más 2 suplentes. Todos sus integrantes deberán pertenecer a la jerarquía de Profesor Titular, debiendo haber pertenecido a esta jerarquía por lo menos un año.

Los suplentes integrarán la Comisión respectiva cuando sean requeridos para ello por el presidente, ante la ausencia justificada de uno de sus miembros permanentes.

Los miembros de estas comisiones permanecen 3 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Cada Comisión tiene un Presidente y un Secretario, designados por ella y de entre sus miembros.

Las resoluciones de estas comisiones serán fundadas, deberán ser suscritas por todos los asistentes, deberán ser notificadas en el plazo de 10 días hábiles a los académicos evaluados, a la autoridad universitaria correspondiente y a la Comisión Superior de Evaluación.

Las evaluaciones relativas a quienes ingresan a la carrera académica deberán ser resueltas en el plazo máximo de 30 días corridos y aquellas relativas a promociones en el plazo de 90 días corridos.

3.7.2 COMISION SUPERIOR DE EVALUACION ACADEMICA Y SU FUNCIONAMIENTO.

En la Universidad de Chile existe una Comisión Superior de Evaluación Académica integrada por 11 miembros permanentes y 3 suplentes, los cuales deben pertenecer a la jerarquía de Profesor Titular y contar con más de 5 años de antigüedad en esta.

Los integrantes de esta Comisión, duran 3 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. En tanto los suplentes se renuevan totalmente al término de ese lapso.

A la Comisión Superior de Evaluación Académica, le corresponde:

- Ratificar los acuerdos de las comisiones de Facultad o Instituto que acepten las promociones o ingreso a las jerarquías de Profesor Asociado y de Profesor Titular.
- Resolver apelaciones interpuestas por académicos.
- Tomar conocimiento de las designaciones de integrantes de las Comisiones de Facultad o Instituto.
- Definir pautas complementarias de valoración de antecedentes que se presenten para la evaluación, según las áreas del conocimiento o disciplinas en las diferentes Facultades o Institutos Interdisciplinarios.
- Impartir recomendaciones a las Comisiones de Facultades e Institutos.
- Solicitar al consejo de Facultad o Instituto, en el caso de remoción de integrantes de las Comisiones de Evaluación, la designación de los reemplazantes necesarios.
- Velar por el cumplimiento de las normas establecidas en el presente reglamento.
- Mantener el Registro actualizado de todas los académicos de la Universidad.
- Informar anualmente al Rector y al Consejo Universitario sobre la actividad desarrollada por las Comisiones de Evaluación.

Las resoluciones de la Comisión serán fundadas, debiendo ser suscritas por todos los integrantes asistentes. La notificación escrita contendrá el acuerdo de la Comisión y sus fundamentos y será enviada a los evaluados, a las autoridades académicas correspondientes y a la respectiva Comisión de Evaluación, en el plazo de 10 días hábiles.

La Comisión Superior de Evaluación Académica debe presentar una cuenta anual sobre su funcionamiento y el de las Comisiones de Facultad e Institutos Interdisciplinarios para conocimiento y análisis del Consejo Universitario. Dicha cuenta se entrega al Rector en el mes de marzo de cada año.

Pauta de Valoración de la Docencia y de la Labor Profesional

Debe ser desarrollada por las Comisiones de Evaluación y adjuntar al curriculum del académico correspondiente.

La información necesaria para desarrollar esta pauta deberá ser obtenida, según corresponda, de los Directores de Departamento, Directores de Escuela, Coordinador Docente, Profesores de Asignatura, Profesores Titulares y Profesores Asociados bajo cuya dependencia se desempeñan los Ayudantes, Instructores y Profesores Asistentes.

E = Excelente B = Bueno R = Regular D = Deficiente

A. ACTIVIDAD DOCENTE.

1.- Calidad de la Docencia.

Evalúe la calidad de la docencia que imparte
el académico respecto de:

E B R D

1.1 La habilidad en el manejo de la metodología
docente.

— — — —

1.2 La vigencia y actualidad de los contenidos
que enseña;

— — — —

1.3 La profundidad del conocimiento que imparte
considerando el nivel del curso;

— — — —

1.4 Las fuentes de información que utiliza;

— — — —

1.5 Los aportes creativos a la docencia;

— — — —

1.6 La difusión de sus escritos docentes,
si los hubiera;

— — — —

- 1.7 El grado de interés y participación que genera su docencia en los estudiantes; — — — —
- 1.8 La capacidad de contribuir, en alguna medida, a la formación del estudiante (pensamiento, valores, conducta, hábitos, disciplina), y; — — — —
- 1.9 Su actitud positiva para relacionarse con los alumnos y sus colaboradores en la docencia. — — — —

2.- Responsabilidad en el cumplimiento de la actividad docente.

Evalúe la responsabilidad del académico en cuanto a:

- 2.1 La disposición para asumir diversas responsabilidades docentes; — — — —
- 2.2 La disciplina y dedicación en el cumplimiento de sus labores docentes (programas, asistencia, puntualidad, etc.), y; — — — —
- 2.3 El esmero y oportunidad para atender a los estudiantes. — — — —

B.- ACTIVIDAD PROFESIONAL.

La evaluación de la actividad profesional deberá efectuarse tomando siempre en consideración su proyección hacia lo académico (Art. 2º, 6º, 13º letras a, d, h, 36º y 37º del Reglamento General de Carrera Académica).

- Señale los aspectos concretos de la actividad profesional que han tenido una clara proyección en el quehacer académico:

3.7.3 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE REALIZADO POR LOS ALUMNOS.

La pauta que hace referencia a la opinión de las autoridades, constituye el único elemento de carácter general a todas las unidades académicas y cuya utilización es sugerida para los procesos evaluativos y de posterior calificación en las distintas facultades.

La creación, aplicación y procesamiento de otros tipos de instrumentos, de así estimarse conveniente, es de absoluta dependencia de cada Facultad, provocando con ello que la Evaluación del Desempeño Docente en general, sea un proceso autónomo en las distintas unidades académicas.

Para el desarrollo de este trabajo, fue posible contar con otro instrumento de evaluación, dada la cooperación de personal de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas que facilitaron la encuesta que se aplica a sus estudiantes.

Este instrumento o Encuesta de Evaluación Docente, tiene aplicación en forma semestral y con una semana de anterioridad a los exámenes.

En el cuestionario se incluye, además de la Evaluación de los docentes que imparten la cátedra, las evaluaciones correspondientes a profesores auxiliares y ayudantes.

Se compone de 68 ítems agrupados bajo los siguientes aspectos: Perfil del Alumnado, Calificación General del Curso, Sistemas de Evaluación y Personal Docente.

Adicional a la hoja de preguntas les es entregado a los alumnos un formato de respuesta y cuya estructura permite contener la evaluación de más de un docente como se mencionaba antes.

Por utilizar el sistema computacional de lectura visual de respuestas (tipo P.A.A), se genera la exigencia de utilizar sólo lápiz grafito para responder.

El proceso de aplicación se realiza en la sala de clases y cuenta sólo con la participación de quienes desean hacerlo, esto es, aún cuando el alumno se encuentre en clases al momento de aplicar el cuestionario no tiene la obligación de contestarlo.

La entrega y posterior recopilación de formularios, es de responsabilidad de la oficina de Tutorías de dicha Facultad, pero la aplicación propiamente tal de las encuestas, es llevada a cabo por alumnos pertenecientes a los mismos cursos a los que les serán aplicadas.

La determinación de los alumnos encuestadores varía según las asignaturas impartidas por quienes serán evaluados. Para el caso de asignaturas correspondientes al plan común, los encuestadores tienen carácter de voluntarios y se pueden autoasignar delegados de curso para tales efectos, mientras que las evaluaciones de los docentes que imparten ramos del plan de carrera, son monitoreados por alumnos designados a criteri de su Coordinador de Carrera.

Una vez procesada la información se hace entrega de los resultados al profesor interesado, al Jefe Docente y se archiva una copia para uso de la autoridad que lo requiera.

Encuesta de Evaluación Docente:

Código, Curso y Sección.....

INDICACIONES

- * Debe contestar en la hoja de respuestas adjunta, llenando completamente la casilla de la alternativa escogida (pero sin salirse del contorno)
- * Debe usar solamente lápiz grafito
- * No se debe arrugar, doblar ni manchar la hoja de respuestas. Tampoco es válida una fotocopia
- * Lea atentamente las indicaciones para cada grupo de preguntas
- * Las preguntas que no sean aplicables se dejan sin responder (en blanco)
- * Tenga especial cuidado en las preguntas referidas a los profesores y auxiliares, y de contestar en los casilleros correspondientes a cada uno de ellos

I. PERFIL DEL ALUMNADO

Preg. 1.- ¿Cuál fue su porcentaje de asistencia a las clases de cátedra?

1. menos del 20%
2. 20-40%
3. 41-60%
4. 61-80%
5. más del 80%

Preg. 3.- Sitúe aproximadamente su nota hasta ahora en este curso:

1. menos de 3.0
2. 3.0-4.0
3. 4.1-5.0
4. 5.1-6.0
5. más de 6.0

Preg. 2.- ¿Cuál fue su porcentaje de asistencia a las clases auxiliares?

1. menos del 20%
2. 20-40%
3. 41-60%
4. 61-80%
5. más del 80%

Preg. 4.- Esta haciendo este curso por:

1. primera vez
2. segunda vez
3. tercera vez (o más)

II. CALIFICACION GENERAL DEL CURSO:

Valore las preguntas N° 5 y 6 en una escala de 1 a 7, en la que:

1 muy malo	4 mínimo aceptable	7 Excelente
2 malo	5 bueno	
3 conserias deficiencias	6 muy bueno	

Preg. 5.- Organización y coordinación

Preg. 6. Rapidez de entrega de notas

III. SISTEMA DE EVALUACION:

Valore las preguntas N° 7 a la N° 18 en una escala de 1 a 3, en la que:

1 poca 2 adecuada 3 excesiva

Las preguntas que no sean aplicables se dejan sin responder (en blanco)

CONTROLES

Preg. 7.- Cantidad

Preg. 8.- Dificultad

Preg.9.- Extensión

TAREAS

Preg. 10.- Cantidad

Preg. 11.- Dificultad

Preg. 12.- Extensión

EJERCICIOS

Preg. 13.- Cantidad

Preg. 14.- Dificultad

Preg. 15.- Extensión

LECTURAS

Preg. 16.- Cantidad

Preg. 17.- Dificultad

Preg. 18.- Extensión

Valore las preguntas N° 19 a la N° 26 en la misma escala de 1 a 7 señalada anteriormente. Las preguntas que no sean aplicables se dejan sin responder (en blanco)

CONTROLES

Preg. 19.- Claridad del enunciado Preg. 20.- Adecuación a las materias tratadas

TAREAS

Preg. 21.- Claridad del enunciado Preg. 22.- Adecuación a las materias tratadas

EJERCICIOS

Preg. 23.- Claridad del enunciado Preg. 24.- Adecuación a las materias tratadas

LECTURAS

Preg. 25.- Claridad del enunciado Preg. 26.- Adecuación a las materias tratadas

IV. PERSONAL DOCENTE:

Le pedimos que valore la actuación de cada profesor y auxiliar de este curso, en la misma escala de 1 a 7 señalada con anterioridad

Importante:

a) Las contestaciones en la hoja de respuestas deben referirse a cada profesor, según la lista indicada (copie los nombres de la lista en la pizarra).

b) Los números que aparecen en el cuadro se refieren al N° de la pregunta.

c) Las preguntas que no sean aplicables

	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6
Nombres profesores y auxiliares						
El profesor hace las clases bien preparadas	P. 27	P. 34	P. 41	P. 48	P. 55	P. 62
Explica claramente las materias	P. 28	P. 35	P. 42	P. 49	P. 56	P. 63
Usa bien los recursos pedagógicos	P. 29	P. 36	P. 43	P. 50	P. 57	P. 64
Estimula la participación de los alumnos, responde adecuadamente a las preguntas	P. 30	P. 37	P. 44	P. 51	P. 58	P. 65
Puntualidad y asistencia	P. 31	P. 38	P. 45	P. 52	P. 59	P. 66
Disponibilidad fuera de la clase	P. 32	P. 39	P. 46	P. 53	P. 60	P. 67
Calificación general del profesor (en la clase, fuera de ella, en la programación las evaluaciones, etc.).	P. 33	P. 40	P. 47	P. 54	P. 61	P. 68

V. Si tiene algún comentario que hacer, utilice el espacio que viene a continuación. En caso de faltarle, agregue otra hoja en blanco en donde debe indicar el código, nombre del curso y sección de que se trate. No olvide entregar estos ejemplares a la persona encargada, junto con la hoja de respuestas de todo el cuestionario.

3.8 UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.

3.8.1 REGLAMENTO DEL ACADEMICO.

Los académicos de la Universidad de Concepción se rigen por un Reglamento del, el cual es un documento oficial que contiene las disposiciones actualmente vigentes del referido cuerpo normativo.

En este reglamento se encuentran las categorías académicas, los derechos y deberes de los académicos, además se describen los procedimientos que regulan las evaluaciones del desempeño académico, las políticas de ingreso y promoción, mientras su designación se mantenga vigente.

3.8.2 Jerarquías Académicas:

Para pertenecer al cuerpo académico de la Universidad de Concepción, los docentes que postulan deben tener un título profesional, ubicándose así en distintas categorías académicas, estas jerarquías académicas tienen una escala de remuneraciones que va desde el grado A4 hasta en A17. Existen dos categorías académicas, están son:

a.- Cuerpo Académico Regular: esta compuesto por aquellos miembros que realizan funciones de carácter permanente en la universidad.

El cuerpo académico regular esta jerarquizado de la siguiente forma:

- a.1 Profesor Titular.
- a.2 Profesor Asociado.
- a.3 Profesor Asistente.
- a.4 Instructor.

b.- Cuerpo Académico Especial: esta compuesto por aquellos miembros que realizan funciones de carácter temporal en la universidad

El cuerpo académico especial esta formado por:

- b.1 Profesor Visitante.
- b.2 Profesor Colaborador.

3.9 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.

La Vicerrectoría Académica de la Universidad de Concepción posee una pauta de evaluación del desempeño académico general para toda la universidad, esta pauta es entregada a cada facultad pudiendo estas incorporar algunas dimensiones de acuerdo a las asignaturas que ellas ofrecen.

La Universidad de Concepción lleva a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Académico todos los años, este proceso empieza en el mes de Mayo y termina en Noviembre, en el se utiliza como fuente de información una comisión formada por 5 docentes de jerarquías superiores, de los cuales 3 son de la Unidad a la que pertenece el docente evaluado y los otros 2 son de Unidades externas.

La evaluación se realiza en términos de rendimiento docente, se le da mayor énfasis a la docencia, porque la misión de la Universidad de Concepción es formar profesionales y para esto se necesitan buenos docentes

La Comisión evalúa empleando los siguientes conceptos:

- Sobresaliente
- Muy Bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente

La evaluación termina con la calificación, cuando un docente es calificado con deficiente, se pone término al contrato de trabajo. Además los resultados de estas evaluaciones son utilizados para tomar decisiones referidas a promociones e incentivos, ya que 2 evaluaciones consecutivas calificadas con "sobresaliente o muy bueno es uno de los requisitos para ascender, también se consideran los doctorados, los requisitos propios de la jerarquía y un número mínimo de años de experiencia.

El resultado de la evaluación del desempeño docente es entregado a cada docente, el cual si no queda conforme puede pedir revisión dentro de los siguientes 5 días hábiles, obteniendo una respuesta después de 10 días.

CAPITULO IV
ANALISIS DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE
TALCA.

4.1 INTRODUCCION.

La finalidad de esta investigación es la de poder contribuir, en alguna medida, con el Proceso de Evaluación del Desempeño que se lleva a cabo en la Universidad de Talca.

Para ello, se hace necesario el análisis del sistema o método utilizado actualmente, a fin de determinar con qué instrumentos se cuenta, sus características y aplicabilidad.

4.2 ANALISIS DE LA ORDENANZA GENERAL DEL ACADEMICO.

Sobre la base de la Ordenanza General del Académico existente, más los antecedentes otorgados por las autoridades pertinentes de la Universidad de Talca, se pueden mencionar:

- No se conoce la aplicación de un proceso de evaluaciones acumulativas, es decir, que se produzca cada cierto tiempo un análisis comparativo de los resultados obtenidos de las evaluaciones por parte de los alumnos, a través de varios semestres y que permitan verificar una mejora en los aspectos deficientes del docente.

- No se aprecia a nivel de universidad políticas generales a todos los profesores claramente establecidas respecto de las compensaciones otorgadas a ellos, que vayan en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de su desempeño, de existir, sólo sucede a nivel de unidad académica, situación que genera diferencias en las remuneraciones de los docentes de las distintas facultades, aún cuando en términos curriculares debieran pertenecer a iguales categorías.

- La estandarización de criterios al momento de evaluar a los académicos, no permite otorgar distintos pesos relativos a las horas destinadas a las diferentes funciones que pudieran desempeñar, es decir, un académico que dedica mayor número de horas a la investigación o a la administración, no debiera ser evaluado en los mismos términos que otro que dedica mayor tiempo a la docencia, lo que no implica la existencia de varios procesos de evaluación, sino que distintos criterios en la interpretación de los resultados.

Las funciones desempeñadas por los académicos debieran estar claramente estipuladas con anterioridad al proceso de evaluación del desempeño, según sean las exigencias de la institución en primer término y las preferencias y disponibilidad del académico en segundo término.

- Si bien la institución otorga a los académicos la posibilidad de capacitación y desarrollo profesional, no se aprecia como exigencia establecida, la planeación de una carrera académica en términos de que deban realizar cursos de posgrado que eviten un estancamiento en el académico, aún cuando de acuerdo a su cargo desempeñe sus funciones en forma óptima. Todo ello, por tratarse de una institución de educación superior, cuya finalidad es la de formar profesionales.

4.3 ANALISIS DE LA EVALUACION POR PARTE DE LOS ALUMNOS.

En primer lugar se observa una clara diferencia entre la forma de aplicación explicitada por el Departamento de Evaluación Docente y la forma en que ésta se lleva efectivamente a cabo, ya que, se debería dar instrucción y la solemnidad correspondiente al proceso de evaluación del desempeño docente al momento de iniciarse la aplicación del cuestionario, pero en la práctica se detecta la omisión de este paso que resulta fundamental en otorgar la seriedad que merece el proceso, que facilite la obtención de información confiable.

Otro aspecto que se debe considerar es el período académico en que se realiza la aplicación del cuestionario. Oficialmente éste debiera ser una vez rendidas las segundas evaluaciones parciales, si bien en este período se pretende garantizar una mayor asistencia por parte del alumnado, no se está considerando el sesgo en las respuestas que se pudiera producir por el correspondiente rendimiento académico del alumno.

4.3.1 ANALISIS DE LA ELABORACION DEL CUESTIONARIO.

Es necesario señalar, antes que todo, que no fue posible recabar entre las distintas instancias visitadas información acerca de las bases y o criterios utilizados para la elaboración del actual instrumento aplicado en la universidad de Talca que argumente su validación.

Dicho lo anterior y utilizando como base el actual cuestionario más otros antecedentes mencionados en el texto se tiene:

a. Se contemplan en el actual instrumento dimensiones en las que no se puede utilizar la opinión de los estudiantes como fuente de información dada su incompetencia, esto se refiere específicamente a los ítemes relacionados a:

- El dominio de la materia por parte del profesor y algunos aspectos de la organización del curso, tales como:

ítem 2: organiza el curso en forma lógica.

ítem 4: selecciona los contenidos del curso en función de la importancia para la profesión.

ítem 7: demuestra conocer los temas que expone.

Las fuentes pertinentes para la obtención de información acerca de estas dimensiones serían:

- Pares

- Superiores

b. Existen ítemes claramente relacionados que provocan redundancia y prolongamiento innecesario del cuestionario.

ítem 19: evita herir y humillar a los alumnos.

ítem 18: crea clima cordial y agradable en la clase.

ítem 22: sus pruebas y exámenes reflejan la materia cubierta en clases.

ítem 23: las preguntas de pruebas y exámenes correspondiente al nivel de las clases.

c. Las variables que se desean medir no se definen claramente en el cuestionario, lo que no facilita un entendimiento más globalizado de la información que de ellos se quiere obtener.

d. Ausencia de preguntas al final del cuestionario que otorguen validez a la información recolectada a través de los distintos ítemes, algunos ejemplos serían:

- Recomendaría la asignatura a compañeros.

- Recomendaría al profesor, etc.

4.4 ANALISIS DE LA AUTOEVALUACION.

Toda forma de evaluación del desempeño docente tiene como finalidad última la de otorgar información que procure un mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

La autoevaluación como una de las principales herramientas utilizadas, no escapa a ello, es por esto que:

- Los formatos de autoevaluación debieran ser estrictamente consistentes con el objetivo antes mencionado, situación de la que carecen, casi en su totalidad. los formatos repartidos a los docentes de la Universidad de Talca.

- Las preguntas abiertas a excepción del ítem 1, además de ser reiterativas, adquieren un carácter más bien administrativo referido a la calificación académica, que debiera estar contenido en un formato distinto y no en el que considere aspectos relativos a la actividad estrictamente docente.

- Los ítems contenidos en el punto correspondiente a la evaluación del contexto y demandas sobre el sistema, están lejos de pretender obtener información del docente como tal, sino más bien contempla una evaluación hecha por parte del docente a los distintos medios de apoyo de su labor, con que pudiera contar la Universidad de Talca.

- Las preguntas referidas a demandas docentes sobre el sistema, no hacen sino recabar sugerencias de apoyo de terceros que no necesariamente reflejarían reconocimiento de falencias en su labor por lo que tampoco podrían ser consideradas como fuentes autoevaluativas.

4.5 ANALISIS DE LA EVALUACION POR PARES.

- En el formato de evaluación utilizado por los pares internos, se observa una diversidad de escalas en los distintos ítems que no tienden a clarificar con exactitud la información que se desea obtener del docente evaluado, ya que, calificar los distintos aspectos considerados con una nota Suficiente (3) o una nota Suficiente (4) no es lo mismo.

- Se observa con notoriedad ciertos ítems que hacen redundante el cuestionario, por ejemplo:
 ítem 2: los materiales elaborados por el profesor contribuyen a clarificar y completar las clases.

ítem 7: contiene exactamente la misma pregunta.

ítem 8: promueve la renovación e innovación de los cursos.

ítem 15: demuestra interés por perfeccionarse.

- En los ítems contenidos en este tipo de instrumento, no se consideran mayores aspectos referentes a la organización del curso como por ejemplo:

a. hace una clara presentación de los objetivos de la clase.

b. precisa la relación de su clase con las anteriores, etc.

4.6 ANALISIS DE LA EVALUACION POR LA AUTORIDAD.

- Los aspectos que contempla el formato utilizado por los superiores para la evaluación del desempeño de los docentes apuntan en buena dirección, aún cuando algunos ítemes contenidos resultan bastante generales que permitirían un desgloce (especificando parámetros a utilizar) en varios otros ítemes que reflejen una información más específica.
- Otro punto a destacar se refiere a la Escala de Medición utilizada, que no se considera apropiada dado por carecer de calificaciones intermedias.

4.7 ANALISIS DE LA ENTREGA DE RESULTADOS.

Si bien los resultados son remitidos a las personas pertinentes, no se asigna dentro del proceso de evaluación, un período de entrevistas personalizadas entre el evaluado y un supervisor correspondiente a fin de clarificar y facilitar el análisis de la información obtenida. Esto permitiría equilibrar las áreas de desempeño positivas con las áreas en que el desempeño es deficiente, permitiendo al docente adquirir una perspectiva más realista de sus esfuerzos y del resultado de ellos.

CAPITULO V
ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LOS SISTEMAS DE
EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

5.1 INTRODUCCION.

Un análisis comparativo del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad de Talca respecto de los aplicados por otras universidades, en su mayoría de más larga trayectoria, permite visualizar factores favorables que contribuyan a un mejoramiento de métodos e instrumentos que finalmente se traducirán en la obtención de información más útil y confiable.

5.2 UNIVERSIDAD DE TALCA VERSUS PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA.

5.2.1 Ordenanza o Reglamento del Académico.

Se pueden mencionar las siguientes diferencias:

- La Universidad de Talca no considera dentro de su cuerpo académico regular la categoría de Ayudante, mientras que la Universidad Católica la establece claramente dentro de su jerarquía académica, otorgando con ello mayor seriedad y solemnidad al desempeño de dicha función.
- La Universidad de Talca a nivel de cuerpo académico no regular, considera categorías más específicas tales como: profesor emérito, conferenciante y profesor de práctica. Las restantes categorías son comunes en ambas universidades.

5.2.2 Proceso de Calificación.

En cuanto a este proceso se tiene:

- El período de calificación es similar en ambas universidades sólo para la categoría de profesores titulares y que es cada 4 años. En la Universidad de Talca tienen igual tratamiento los profesores asistentes y asociados con contrato de plazo indefinido, mientras que quienes no pertenecen a estas categorías son calificados en forma anual. Por otro lado, en la Universidad Católica todos quienes no sustentan la calidad de profesores titulares, son calificados cada 2 años.
- Existe diferencia en cuanto a la conformación de las comisiones calificadoras entre ambas universidades. Mientras que, en la Universidad de Talca los académicos están sujetos a la calificación de una Comisión Superior designada por la Junta Directiva sumada al Comité Calificador de Facultad, en la Universidad Católica cada Unidad Académica establece su propia

comisión, normalmente integrada por académicos de la Unidad más algún integrante de otra Unidad Académica.

- La Universidad de Talca, en su Ordenanza no contiene ningún artículo donde se estipule que las evaluaciones realizadas por el alumnado serán consideradas en el proceso de calificación, mientras que la Universidad Católica establece claramente su utilización.

- Mientras que la escala de calificación utilizada en la Universidad de Talca va desde deficiente a excelente, sin presentar argumento, la Universidad Católica contempla las calificaciones sin observación, con observación y deficiente, estableciendo sólo las falencias o debilidades necesarias de reforzar.

- Tanto en la Universidad de Talca como en la Universidad Católica, dos calificaciones consecutivas de regulares o con observaciones "respectivamente" equivalen a una calificación de deficiente, con la que el académico pierde su calidad de tal. Cabe señalar que en la Universidad Católica a diferencia de la Universidad de Talca, existe la instancia de apelación o reconsideración de la calificación.

- Por otro lado se observa notoria diferencia en cuanto a la entrega de resultados del proceso de Calificación. En la Universidad de Talca la resolución es entregada por el Secretario de la Comisión en forma escrita y confidencial a cada interesado, mientras que en la Universidad Católica es la propia Comisión quien comunica los resultados en forma oral y confidencial al interesado y al respectivo Jefe de Departamento, dejando además una constancia escrita a la que sólo tiene acceso el Decano de Facultad.

5.2.3 Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Respecto de este proceso, se aprecia que la Universidad de Talca utiliza como fuente de información: el alumnado, la autoridad, los pares académicos y los propios docentes; en tanto que, la Universidad Católica sólo recibe información de parte de sus alumnos.

Por parte del alumnado, se tiene:

- No existe mayor diferencia entre una y otra institución respecto de las variables que se desean medir, pero el cuestionario utilizado por la Universidad Católica está orientado con

mayor énfasis a aspectos medibles por los estudiantes, no así la Universidad de Talca que incluye ítemes que no son de competencia del alumno.

- Otra diferencia observada tiene relación con el período de aplicación del cuestionario, en la Universidad de Talca se efectúa en la sala de clases en fecha de segundas evaluaciones parciales, mientras que en la Universidad Católica se realiza en forma paralela al proceso de inscripción de asignaturas, es decir, 15 días después de finalizado el semestre.
- El número de entrevistados se ve directamente condicionado por el punto anterior, puesto que, en la Universidad Católica garantiza mayor representatividad de la información, por constituir un prerrequisito a la toma de ramos para el período siguiente.
- Por otro lado, en la Universidad de Talca la aplicación de este instrumento es de responsabilidad de los pares académicos y posteriormente remitida por la coordinación a Vicerrectoría Académica, mientras que en la Universidad Católica es el personal de Vicerrectoría Académica el encargado de retirar la información desde las distintas unidades o Facultades.
- En cuanto a la entrega de resultados, también se observa diferencia entre una y otra, ya que, en la Universidad de Talca éstos son remitidos en forma directa al interesado, a su Jefe directo y al Decano de Facultad, en tanto que en la Universidad Católica su Vicerrectoría Académica envía una doble copia con los resultados al Director o Decano de la Unidad, traspasando la responsabilidad a este de informar del resultado al interesado, procurando con ello un análisis entre el evaluado y su autoridad.
- En ninguna de estas universidades se practica la publicación de los resultados, pero cabe mencionar que en la Universidad Católica, es la Federación de Estudiantes la que tiene acceso a esta información como representante del alumnado, de así solicitarlo.

5.3 UNIVERSIDAD DE TALCA VERSUS UNIVERSIDAD DE CHILE.

5.3.1 Ordenanza o Reglamento del Académico.

- La jerarquía del cuerpo académico regular de ambas universidades difiere en que la Universidad de Chile incluye como categoría básica la función de Ayudante, no considerada por la Universidad de Talca en sus estatutos.

- En cuanto al cuerpo no regular, en la Universidad de Chile no existe una categorización y son considerados como tales quienes desempeñan funciones académicas que no alcancen a completar 22 horas semanales y que son asignados como profesores o instructores adjuntos según sea el caso.

5.3.2 Proceso de Calificación.

- En ambas universidades existen 2 comisiones de calificación, una a nivel de Facultad y otra a nivel Institucional o Comisión Superior, apreciándose diferencia en el número de integrantes y la categoría de pertenencia. En la Universidad de Chile forman parte de ambas comisiones sólo profesores titulares.

- En los estatutos que regulan al cuerpo académico de la Universidad de Chile se establece que los académicos no podrán ser degradados una vez promovidos a una categoría superior, pero sí será considerado como un aspecto negativo el hecho de que permanezcan por más de un tiempo razonable en la misma categoría. En la Universidad de Talca no se hace mención al respecto.

- En uno de los estatutos de la Universidad de Chile se señala que "será misión fundamental de los Profesores Titulares y Asociados velar por el desarrollo y calidad de la docencia que impartan los Profesores Asistentes e Instructores". En la reglamentación del académico de la Universidad de Talca se menciona, para el caso de los Profesores Titulares, la contribución que hayan realizado a la formación de académicos como requisito para postular a dicha categoría, pero nada establece respecto de esta obligación una vez alcanzada la promoción.

5.3.3 Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

- En la Universidad de Chile este proceso es desarrollado integralmente por la Comisión de Facultad o de Instituto, quien posterior a la obtención de resultados jerarquiza al académico, la instancia superior representada por la Comisión Superior participa ratificando o no, dicha calificación. Mientras que, en la Universidad de Talca corresponde a la Vicerrectoría Académica la aplicación y procesamiento de algunos de los instrumentos de evaluación.

- En la Universidad de Talca están sujetos a evaluación todos los académicos pertenecientes a ella, indistintamente de su categoría, mientras que en la Universidad de Chile el proceso tiene carácter de obligatorio sólo para profesores asistentes, instructores y ayudantes, aún cuando los profesores asociados pueden solicitar su evaluación para ser promovidos. En esta última institución no se ven enfrentados a este proceso quienes gozan la calidad de Titulares, debido a que acceden a esta categoría sólo aquellos académicos que han consolidado un elevado prestigio nacional o internacional desarrollando en forma sobresaliente su actividad.

- Las normas que regulan el proceso de evaluación en la Universidad de Chile estipulan, en uno de sus artículos, que tales evaluaciones pueden ser solicitadas por los académicos dado sí, un período de dos años desde su última evaluación, mientras que en la Universidad de Talca no existe dicha posibilidad y el proceso se realiza conforme haya vencido el período de contratación.

Por parte del alumnado, en lo que se refiere al cuestionario propiamente tal, se tienen las siguientes diferencias y similitudes:

- En la Universidad de Chile se utilizan formatos para respuesta independientes de los que incluyen las preguntas y que requiere de condiciones especiales (ej: contestar con lápiz grafito, etc), mientras que en la Universidad de Talca el formato es uno sólo y de fácil marcación de respuestas.

- El cuestionario de evaluación utilizado en la Universidad de Talca contiene un listado de ítemes sin categorización, en cambio en la Universidad de Chile se hace especificación de lo que se está evaluando, separando los ítemes por variables o aspectos a considerar.

- El instrumento evaluativo de la Universidad de Talca considera una escala única, mientras que la misma categorización de ítemes utilizados en la Universidad de Chile les permite utilizar más de una escala de respuestas.

- El cuestionario de la Universidad de Talca es más extenso en términos de evaluación del docente propiamente tal, aún cuando el de la Universidad de Chile es mayor en cantidad por considerar varias evaluaciones paralelas.

- Los ítemes contenidos y el formato de presentación del cuestionario de evaluación de la Universidad de Talca permite evaluar a un solo docente, mientras que en la Universidad de Chile se destina, en el mismo formato, espacio para otros profesores y auxiliares de la misma asignatura si así fuese el caso.

- El cuestionario aplicado en la Universidad de Talca no considera ningún ítem de obtención de información del propio alumno evaluador; en cambio en la Universidad de Chile si se contempla un número de preguntas como: porcentaje de asistencia, notas obtenidas, etc; que son utilizadas para cruzarlas y correlacionarlas con otros para dilucidar mayor o mejor información.

- El cuestionario de la Universidad de Talca es más fácil de leer que el de la Universidad de Chile, situación que podría significar una mayor agilización del proceso.

En relación con la aplicación del instrumento de evaluación, se tiene:

- Se podría decir que en ambas universidades se considera un mismo periodo de aplicación y que corresponde a fechas anteriores a los exámenes finales; aunque la diferencia radica en que en la Universidad de Talca coinciden con las segundas calificaciones parciales de alumnos, mientras que en la Universidad de Chile se lleva a cabo al finalizar las segundas notas parciales, días previos a los exámenes.

- En ambas universidades se desarrollan los evaluaciones de docentes en la sala de clases, en donde se aplica a los alumnos presentes; pero cabe mencionar que en la Universidad de Chile participan del proceso sólo quienes deseen hacerlo y su asistencia a clases en período de evaluación docente no implica obligatoriedad como en la Universidad de Talca.

- En la Universidad de Talca son los propios docentes, colegas de los evaluados, quienes aplican las encuestas; en tanto que en la Universidad de Chile la función de encuestadores les es asignada a alumnos representantes de curso, situación que pudiera faltar a la transparencia del proceso.

En la Universidad de Talca el proceso de evaluación de docentes por parte de los alumnos es monitoreada por la unidad central correspondiente a la Vicerrectoría Académica específicamente al Departamento de Desarrollo Docente, en tanto que en la Universidad de Chile son las propias Facultades quienes lo llevan a cabo y procesan, si desean contar con la opinión estudiantil y en el caso concreto de la Facultad de Física y Matemáticas que se está considerando en este trabajo, corresponde a la oficina de Tutoría la recavación de tal información.

Aclarando lo anterior, se realizará la comparación mencionando la pauta facilitada por la Facultad antes individualizada como cuestionario de Evaluación de la Docencia de la Universidad de Chile, aún cuando ésta no es de aplicación general a toda la institución.

En cuanto a las evaluaciones realizadas por parte de la autoridad, se tiene:

- En la Universidad de Talca esta evaluación se supone realizada por quien sustenta algún cargo dentro de la Unidad Académica, ya sea Coordinador, Director de Escuela, etc., a la que pertenece el académico evaluado; mientras que en la Universidad de Chile se considera, además de lo antes señalado, la absoluta competencia de los Profesores Titulares y Asociados para realizar la evaluación como autoridades, aún cuando no ejerzan algún cargo de tipo administrativo.

- La escala utilizada para este instrumento en la Universidad de Talca, no es del todo clara y podría tender a error; mientras que la Universidad de Chile posee, para estos efectos, una escala simple que va desde una evaluación deficiente a una excelente.

- Los ítems contenidos en el formato de la Universidad de Talca son posibles de medir por las autoridades pertinentes y no debiera presentarse dificultad en la obtención de tal información; en tanto que, en la Universidad de Chile la pauta que se utiliza para estos efectos contiene ítems que, de no utilizar el método de observación en clases, no son de competencia de la autoridad sino más bien del alumnado.

- Es importante señalar que, una de las principales diferencias existentes entre ambas universidades, respecto de este instrumento, es: en la Universidad de Chile tiene absoluta vigencia la utilización de este tipo de evaluación y se lleva a cabo con regularidad; mientras que en la Universidad de Talca aún cuando existe un formato creado para uso general en cualquier Unidad Académica, no es aplicado anulando así todo el valor o aporte que pudiera generar.

5.4 UNIVERSIDAD DE TALCA VERSUS UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.

5.4.1 Ordenanza o Reglamento del Académico.

- No existe diferencia entre estas universidades en cuanto a la jerarquización del cuerpo académico regular, ya que ambas contemplan desde Instructor hasta Profesor Titular. Pero a nivel de cuerpo no regular, la Universidad de Concepción lo denomina cuerpo académico especial y considera sólo dos categorías que corresponden a Profesor Visitante y Profesor Colaborador.

Nota: No es posible realizar una comparación con mayor profundidad, debido a que la Universidad de Concepción, representada por el personal que tiene directa relación con el proceso de evaluación y calificación del cuerpo académico, considera que la información requerida para este estudio es de carácter confidencial. Es por ello, que el análisis deberá limitarse a la escasa información obtenida de una entrevista.

5.4.2 Proceso de Calificación.

- En la Universidad de Concepción, a diferencia de la Universidad de Talca, se componen comisiones calificadoras a nivel departamental integradas por el Director de Departamento más académicos pertenecientes a las más altas jerarquías. Estas comisiones se renuevan cada dos años.

- En la Universidad de Concepción existe la política de otorgar recursos a las distintas Unidades Académicas o Facultades, quienes posteriormente los asignarán a los académicos según sean los resultados obtenidos por ellos en el proceso de Evaluación y posterior Calificación; mientras que en la Universidad de Talca no existen políticas de recompensas establecidas.

5.4.3 Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

- En la Universidad de Concepción se lleva a cabo este proceso una vez al año, dentro de un período que va desde Mayo a Noviembre; mientras que en la Universidad de Talca algunos instrumentos se aplican en forma semestral.

- En la Universidad de Concepción, son las Unidades Académicas las encargadas de llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño de sus docentes y la Vicerrectoría Académica limita su participación a entregar una pauta general a las distintas unidades, quienes tienen la facultad de incorporarle otras dimensiones o variables que estimen convenientes de medir.

- Las comisiones evaluadoras en la Universidad de Concepción son distintas en cada Unidad y se componen de Profesores Titulares y Asociados pertenecientes a ella, además de la participación de a lo menos dos académicos de otra unidad pero de igual jerarquía. Cabe señalar que tanto los Decanos como los Vice-decanos no pueden formar parte de las comisiones evaluadoras. Por otro lado, en la Universidad de Talca es la Vicerrectoría Académica quien dirige la aplicación del único instrumento general a todas las unidades.

- Las fuentes de evaluación del desempeño docente utilizadas en la Universidad de Concepción corresponden exclusivamente a la autoridad, y fuentes como el alumnado no son consideradas.

CAPITULO VI
CUESTIONARIO DE OPINION ESTUDIANTIL.

6.1 INTRODUCCION.

Para recoger la opinión que tienen los estudiantes de la Universidad de Talca sobre el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente y sobre el instrumento que se utiliza actualmente para llevar a cabo dicho proceso, se confeccionó un cuestionario de opinión estudiantil para obtener información de los estudiantes. Este cuestionario fue aplicado a una muestra aleatoria de alumnos de la universidad los cuales pertenecen a las distintas carreras impartidas en el plantel y tienen distintos años de ingreso (considerando desde 1.992 en adelante).

Por medio de este instrumento se pretende recolectar información sobre lo que piensan los estudiantes de las evaluaciones del desempeño, si se ven influenciados por las notas obtenidas en las asignaturas, si saben lo que significa un proceso como este, si están de acuerdo en la forma que utiliza la universidad para evaluar a sus profesores, etc.

6.2 OBJETIVOS.

6.2.1 OBJETIVO GENERAL.

Recoger la opinión que los alumnos tienen respecto del proceso de Evaluación del Desempeño Docente, específicamente del instrumento que se les ha aplicado semestralmente y del que, por ende, son fundamental fuente de información. Tratando así, de contribuir a mejorar el actual instrumento.

6.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Los objetivos específicos se enunciarán por cada ítem contenido en este cuestionario.

Ítem N°1:

Determinar el porcentaje de alumnos que conocen el instrumento y que han sido, por lo tanto, fuente de información en a lo menos una ocasión.

Ítem N°2:

Determinar la frecuencia con que el alumno recibe instrucción previa aplicación del instrumento.

Ítems N°3 y N°4:

Determinar si la actitud del entrevistador influye en el alumno o encuestado.

Ítem N°5:

Detectar si los alumnos entienden el instrumento que se les está aplicando.

Item N°6:

Definir si la extensión del cuestionario es la adecuada.

Item N°7:

Establecer el grado de conocimiento que el alumnado tiene respecto del proceso en general.

Items N°8, 9, 10 y 22:

Determinar la objetividad de la información obtenida de esta fuente.

Items N°11, 12, 21 y 23:

Establecer si existe interés, por parte de los alumnos, en participar de manera activa en el proceso de evaluación docente.

Item N°13:

Determinar si el alumno percibe una retroalimentación efectiva de la información otorgada a los docentes.

Items N°14 y N°15:

Detectar posibles influencias, por parte de los docentes, que pudieran sesgar las respuestas de los alumnos.

Item N°16:

Confirmar o descartar posibles actitudes influenciadoras por parte del docente.

Items N° 17, 18, 19 y 20:

Determinar si el alumnado tiene algún conocimiento de la finalidad que persigue un proceso de evaluación de desempeño.

6.3 CARACTERISTICAS DEL ESTUDIO.

- **Tipo de Estudio:** Exploratorio, considerando que se desea obtener la opinión que los alumnos de las distintas carreras de la universidad de Talca tienen respecto de su participación en el Proceso de Evaluación Docente, llevado a cabo en esta Institución.

- **Técnica:** Aplicación de Encuestas. La recolección de información se hará mediante la aplicación de un cuestionario previamente piloteado entre alumnos escogidos al azar o por conveniencia.

- **Población:** alumnos regulares y condicionales de la Universidad de Talca, con matrícula vigente al segundo semestre del año 1.997.

- **Alcance:** Universidad de Talca.

- **Duración:** octubre-diciembre de 1.997.

6.4 DETERMINACION DEL TAMAÑO MUESTRAL.

Tipo de Muestreo: Estratificado

Se consideró el total de alumnos regulares y condicionales de la Universidad de Talca. Para efectos de definir el tamaño de la muestra se calcularon las proporciones correspondientes a cada año de ingreso y a su respectiva carrera.

Se consideró un porcentaje de error del 5%, es decir, con una confiabilidad del 95%.

NOTA: los alumnos egresados no fueron considerados dentro de la población, por constituir un elemento poco accesible.

La población corresponde a un total de 3.317 estudiantes y la muestra a utilizar equivale a 385 alumnos del universo.

n = Tamaño de la muestra

N_h = Tamaño de cada estrato

N = Tamaño total de la población

W_h = Proporción de cada estrato

$Ph \cdot Qh$ = Varianza máxima $0,5 \cdot 0,5 = 0,25$

Z = Variable de la distribución normal estandar, que corresponde a un nivel de confianza de un 95% quedando representada por $Z(1-\alpha) = 1,96$

d = Margen de error aceptable (5%)

$$n = \frac{\left(\frac{W_h \cdot N_h \cdot Ph \cdot Qh}{N_h - 1} \right)}{\frac{d}{Z} + \frac{1}{N}} \cdot \left(\frac{N_h \cdot Ph \cdot Qh}{N_h - 1} \right)$$

Ver Anexo N° 1

- d) complicadas
- e) no se entienden

6.- En cuanto al número de preguntas que contiene el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente, consideras que :

- a) es muy extenso
- b) es algo extenso
- c) es adecuado
- d) es algo reducido
- e) es muy reducido

7.- Consideras que la información que, en general, ha recibido el alumnado respecto de lo que el proceso de Evaluación Docente comprende es:

- a) muy completa
- b) completa
- c) poco completa
- d) escasa
- e) nula

8.- Tú crees que, en promedio, las respuestas que dan tus compañeros a este cuestionario son:

- a) muy confiables
- b) confiables
- c) poco confiables
- d) nada confiables

9.- Por otro lado, dirías que en general las respuestas que tú das a los cuestionarios de evaluación, son:

- a) muy objetivos
- b) objetivos
- c) poco objetivos
- d) nada objetivos

- c) poco importante
- d) nada importante

19.- Consideras que el proceso de Evaluación Docente como **indicador de posibles incentivos y promociones de los docentes**, es:

- a) muy importante
- b) importante
- c) poco importante
- d) nada importante

20.- Consideras que el proceso de Evaluación Docente como **indicador de posibles castigos o sanciones a los docentes**, es:

- a) muy importante
- b) importante
- c) poco importante
- d) nada importante

21.- ¿Te gustaría tener acceso a mayor información en cuanto a lo que el proceso de Evaluación Docente es?

- a) si
- b) no

22.- ¿Crees que asistes lo suficiente a clases como para estar en condiciones de evaluar a los profesores?

- a) si
- b) no

23.- Consideras que los alumnos debieran tener acceso a los resultados obtenidos por los docente en el proceso de evaluación

- a) si
- b) no
- c) no sé

NOTA : una vez llenado el Cuestionario, por favor doblarlo, corchetearlo y entregarlo a la secretaria.

Por tu cooperación muchas gracias !!!

CAPITULO VII
ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS DE LA
APLICACION DEL CUESTIONARIO.

7.1 INTRODUCCION

La estratificación de la población para determinación del tamaño muestral, permite, además del análisis global dar un doble enfoque al análisis de los resultados. Esto es, una parte corresponderá a un análisis por año de ingreso, mientras que otra arrojará las características de opiniones respectivas a cada carrera.

7.2 ANALISIS DE RESULTADOS GLOBALES.

A continuación se presentan los resultados a nivel global, es decir, considerando a la Universidad como un todo:

- Del total de los entrevistados, una clara mayoría que constituye el 98.8%, se ha visto en alguna ocasión enfrentado a un proceso de evaluación docente, y tiene conocimiento por ende, del instrumento que se utiliza para estos efectos. Por otro lado existe un 1.3% que jamás ha evaluado a uno de sus profesores.

- En cuanto al nivel de instrucción recibido por los aplicadores de la encuesta de evaluación se tiene:

Un 23.95% reconoce haber recibido instrucción siempre que les fue aplicado el cuestionario.

El 28.42% afirma que fueron instruídos la mayoría de las veces.

El 31.58% dijo que a veces se les instruyó. Esta alternativa es la que representa el mayor porcentaje.

Un 7.6% recibió instrucción en pocas ocasiones, mientras que el 8.2% de los entrevistados observa no haber contado jamás con previa instrucción.

Un porcentaje correspondiente al 0.25% no contestó.

- Al intentar determinar si la solemnidad con que se aplica el instrumento de evaluación influye en los entrevistados, se obtuvo:

La mayoría, correspondiente al 64.75% afirmó no ser influenciado por la solemnidad de los encuestadores, mientras que un 35.00% reconoció verse influenciado por este factor. El 0.25% se abstuvo de responder.

- En cuanto al tipo de influencia en la que se hace mención en la pregunta anterior, se tiene: Los entrevistados consideran que es negativa y positiva en proporciones de 30.83% y 66.17% respectivamente. Existe un 3% de los opinantes que aún siendo influenciado no especificó como.

- Del contenido y redacción de las preguntas que componen el instrumento de evaluación: Un 15.53% considera que son muy claras y entendibles.

Las alternativas de mayor frecuencia corresponden a que son claras (60%) y poco claras (21.58%).

De los entrevistados, los menos encuentran que las preguntas son complicadas o no entendibles y constituyen el 1.84% y 0.79%. El 0.26% no respondió.

- En relación al número de preguntas que se incluyen en el cuestionario, se obtuvo:

El 26.32% de los entrevistados considera algo extenso el cuestionario, mientras que un 54.47% encuentra adecuada su extensión.

Un 12.11% dice en encontrar algo reducido el cuestionario.

es bajo el porcentaje de encuestados que optó por las alternativas extremas de muy extenso y muy reducido y representan el 5.26% y 1.84% respectivamente.

- En cuanto a la información que el alumnado ha recibido, en general del proceso de evaluación docente se observa:

Un mínimo 1.32% de los entrevistados considera muy completa la información.

El 26.32% encuentra que ha sido completa; mientras que un 54.47% la considera poco completa.

Otro 12.11% afirma que la información recibida ha sido escasa; en tanto que el 1.84% dice no haber recibido ninguna información al respecto.

- Al consultar acerca de la opinión que se tiene de las respuestas dadas por otros compañeros, a los cuestionarios de evaluación se obtuvo:

La mayoría representada por un 59.74% afirmó que eran confiables ; mientras que sólo un 7.11% las catalogó de muy confiables.

Un 30.26% consideró las respuestas de sus compañeros como poco confiables y sólo el 2.89% afirmó que éstas eran nada confiables.

- Ahora, al pedirles que calificaran sus propias respuestas se tuvo:

El 18.16% las califica de muy objetivas; un alto porcentaje (71.58%) considera que sus respuestas son objetivas; mientras que sólo un 8.68% y un 1.58% las reconoce como poco objetivas y nada objetivas respectivamente.

- En relación a si se influencia la evaluación de un docente, con las notas obtenidas por quienes lo evalúan, se obtuvo:

El 23.68% de los entrevistados reconoció verse influenciado por sus notas.

Una mayoría dada por el 62.11% afirmó que no se influenciaba; en tanto que el 13.68% dijo no saber. El 0.53% no contestó la pregunta.

- Al consultárseles, si los alumnos estaban capacitados para evaluar a los profesores, los resultados fueron:

Una absoluta mayoría, representada por el 82.89%, afirmó estar capacitada y sólo el 6.32% dijo no estarlo. Por otro lado un 10.26% no sabe si esta en condiciones de evaluar a sus docentes.

- Relacionado con la pregunta anterior, pero considerando ahora si es suficiente la forma como evalúan a sus docentes, se tuvo:

El 80.53% no encuentra suficiente la evaluación que se lleva a cabo; mientras que un 18.68% considera que si. El 0.79% prefiere no responder.

- En cuanto a mejoras en los profesores una vez realizadas las evaluaciones, las respuestas de los encuestados arrojan los siguientes resultados

Un 96.58% afirma no haber observado mejoras en los docentes después de realizadas las evaluaciones de su actividad, por otro lado el 20.53% dice no saber y sólo el 8.95% ha notado mejoras en sus profesores.

- Al intentar averiguar de posibles cambios de conducta en los profesores en el período en que se supone se aplicará el cuestionario de evaluación, se obtuvo:

Un 10.05% de los opinantes afirma que si ha percibido cambios en dicho período, en tanto que el 83.42% no ha notado nada. El restante 0.53% prefirió no contestar.

- De consultarse qué tipo de cambios se habían notado y sólo para el caso de quienes habían percibido tales (en el ítem anterior), se obtuvo los siguientes resultados:

El 88.52% de los entrevistados, que anteriormente habían afirmado notar cambios en los profesores en el período de evaluación docente, dice que estos cambios han sido positivos. Mientras que existe un 11.48% que ha percibido cambios negativos.

- De la duración de tales cambios se tiene:

Un 80.33% de los anteriores, afirma que no se mantienen por el resto del semestre. Mientras que el 16.39% considera que si se han mantenido.

- La opinión que se tiene del Proceso de Evaluación Docente, respecto de su contribución como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza, es:

El 35.53% lo considera muy importante.

Un 41.05% opina que el proceso es importante respecto de este punto; mientras que el 18.42% lo considera poco importante.

El restante 5% opina que es nada importante.

- Siguiendo con la importancia del Proceso de Evaluación Docente, pero esta vez como indicador de necesidad de perfeccionamiento docente, se obtuvo:

El 43.42% de los encuestados lo considera muy importante para estos efectos.

Un 40.79% lo encuentra importante, mientras que el 13.16% opina que el proceso es poco importante como indicador de necesidad de perfeccionar al docente.

Sólo un 2.37% considera que, respecto de este punto, el proceso es nada importante.

Un 0.26% de los encuestados no contestó.

- Como indicador de Incentivos y Promociones de los docentes, los entrevistados consideran que el Proceso de Evaluación es:

Una mayoría de 52.37% opina que es importante y un porcentaje inferior que corresponde al 24.21% lo considera muy importante.

El 20.79% afirma que el proceso es poco importante como indicador de incentivos y promociones; mientras que el restante 2.63% lo considera nada importante.

- De la importancia del Proceso de Evaluación Docente como indicador de castigos o Sanciones, se obtuvo lo siguiente:

Un 23.42% considera que es muy importante; mientras que el 41.58% lo califica de importante. El 25.26% encuentra que el proceso es poco importante para estos efectos y el restante 9.74% opina que es nada importante.

- Al consultar a los alumnos si les gustaría tener acceso a mayor información respecto del Proceso de Evaluación Docente, opinaron:

El 95.26% de los entrevistados estaría gustoso de poder acceder a mayor información respecto de este proceso, en tanto que, un 4.74% afirmó que no.

- En relación al nivel de asistencia a clases de los alumnos, como muestra de su capacidad para evaluar a sus docentes, se tuvo:

Una clara mayoría representada por el 95.79% considera que asiste lo suficiente a clases como para estar en condiciones de evaluar a los profesores. Mientras que sólo el 4.21% respondió que no.

- La opinión de los entrevistados, respecto de si debieran tener acceso a los resultados de las evaluaciones docentes, fue:

El 89.74% cree que el alumnado debe tener acceso a estos resultados; mientras que quienes opinan que no debieran o no saben alcanzaron sólo el 3.16% y el 7.10% respectivamente.

(Ver Anexo N° 2)

7.3 ANALISIS COMPARATIVO ENTRE CARRERAS.

Este análisis consiste en mencionar las tendencias dadas en las distintas carreras y además, determinar las principales diferencias entre ellas. Se tendrá como referencia el resultado global o de la Universidad como un todo.

- En general, más del 90% de los alumnos entrevistados ha tenido la posibilidad de evaluar a sus docentes en a lo menos una ocasión. Esto quiere decir que existe conocimiento del instrumento, que se aplica para estos efectos, en la mayoría de los estudiantes. El porcentaje de encuestados que no ha contestado nunca una evaluación docente se atribuye a los años de ingreso más recientes y a la aleatoriedad de la fecha en que se lleva a cabo el proceso.

- En cuanto a la frecuencia con que se instruye o informa, previo a la aplicación del cuestionario de evaluación, difiere por carrera. Es así como se observa que en escuelas como Derecho, Ingeniería Civil Industrial, Odontología y Tecnología Médica, los mayores porcentajes se acumulan en la alternativa que afirma que siempre han recibido instrucción por parte del encuestador.

Los alumnos que opinan que casi siempre reciben tal instrucción presentan mayor proporción en las carreras de Ingeniería de Ejecución Mecánica y Agronomía.

Mientras que en las restantes escuelas se observa que los alumnos, sólo a veces han recibido instrucción previa aplicación del instrumento de evaluación.

- En casi todas las escuelas se aprecian opiniones similares en cuanto a si se produce cierta influencia, respecto de la solemnidad de los encuestadores, en la disposición de los alumnos para llevar a cabo las evaluaciones. Los alumnos, en su mayoría, consideran que no se produce tal influencia; a excepción de Odontología, en que la afirmación de que si genera influencia, alcanzó un orden del 80%.

- Respecto de aquellos que mencionan que si se produce influencia; en su mayoría, afirman que ésta es positiva. Es decir, que la solemnidad con que se aplica el instrumento de evaluación, influye principalmente de manera positiva en la disposición a con que los alumnos lo contestan o enfrentan.

Esta característica se da en la totalidad de las escuelas de la Universidad.

- Otro aspecto común a todas las carreras, es que, claras mayorías consideran que las preguntas contenidas en el cuestionario de evaluación son claras.

Por otro lado, en cuanto a la extensión de tal cuestionario, se opina mayoritariamente que es la adecuada; aún cuando las proporciones alcanzadas por la alternativa "algo extenso" no dejan de ser considerables.

- Los alumnos tienen diversa opinión en cuanto a la información que en general han recibido del Proceso de Evaluación Docente, y se tiene que:

Ingeniería Forestal, Agronomía, e Ingeniería Civil Industrial mayoritariamente afirman que la información que reciben es completa; mientras que en Ingeniería de Ejecución Mecánica, Tecnología Médica y Derecho los alumnos opinan que es poco completa.

En las restantes carreras se concentran las mayores proporciones bajo la afirmación de que tal información es escasa.

- En general, los entrevistados aseguran que las respuestas dadas por sus compañeros a este cuestionario de evaluación, son confiables. Esta alternativa supera el 50% de elección en todas las carreras; sin embargo las proporciones alcanzadas por quienes opinan que son poco confiables van desde un 18% hasta un 40% en las distintas unidades.

- Al igual que en el ítem anterior, las respuestas dadas son casi uniformes en todas las escuelas; los alumnos aseguran, en su gran mayoría, que son objetivos al responder los cuestionarios de evaluación; pero a diferencia de lo antes señalado, aquí se observa que las segundas proporciones en importancia se concentran bajo la afirmación de respuestas "muy objetivas".

- Por otro lado, los entrevistados afirman, en general, que no se ven influenciados por sus calificaciones al momento de evaluar a los docentes. Los porcentajes más altos obtenidos por tal alternativa, se observan entre quienes pertenecían a las carreras de Tecnología Médica y Derecho, en ambas superan el 70%.

- En relación a la competencia que tienen los alumnos como evaluadores de sus docentes, en todas las escuelas sin distinción, los encuestados afirman con bastante frecuencia, estar capacitados para desarrollar tal función.

Respaldan tal afirmación proporciones que van desde 72% a un 100%. Los porcentajes restantes se acumulan principalmente bajo la alternativa de no saber si están capacitados.

- Los alumnos que componían la muestra, piensan en su mayoría (superior al 63% en todas las escuelas), que no es suficiente la forma como participan de la evaluación de sus docentes.

- En cuanto a mejoras en los profesores una vez realizadas las evaluaciones, los alumnos, en general, tienden a responder que no han notado tales; los porcentajes más altos se concentran en las carreras de Odontología, Agronomía y Auditoría.

La alternativa de "sí han notado mejoras" presenta bajas proporciones y no superan, en ninguna escuela, el 16%.

- En el ítem en que se consultaba si los alumnos percibían cambios en los docentes en el período en que se supone se llevará a cabo el proceso de evaluación, y que tenía como objetivo detectar posibles influencias, se obtuvo que la mayoría indiscutida de los entrevistados afirma que no se perciben cambios de conducta.

Las escuelas que presentan mayor porcentaje de respuesta "sí han notado cambios de conducta", aún cuando no constituyen en ningún caso mayoría, son Ingeniería Comercial Informática e Ingeniería de Ejecución Mecánica (31% y 26% respectivamente). En el primer caso, los alumnos opinan que tales cambios fueron positivos, mientras que en la segunda escuela los opinantes tienden más a la respuesta negativa.

En estos y en todos los casos de escuela en donde, aunque en bajos porcentajes, han afirmado notar cambios conductuales en sus docentes, se observa que los alumnos opinan que tales cambios no se han mantenido por el resto del semestre.

- En general, aunque en porcentajes no muy representativos, los alumnos opinan que el Proceso de Evaluación Docente es importante o muy importante como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza.

Consideran que es muy importante como indicador de necesidad de perfeccionamiento docente, pero menos importante como indicador de incentivos y promociones y también como indicador de sanciones o castigos.

Las opiniones expresadas en los ítemes mencionados, resultan algo homogéneas en todas las escuelas.

- En relación al proceso de Evaluación Docente en sí, es casi unánime, en la mayoría de las escuelas, el deseo de los alumnos entrevistados de tener acceso a mayor información. En ellas, a excepción de Ingeniería Civil Industrial y Odontología (ambas carreras de reciente apertura) se manifiesta este deseo con porcentajes mayores al 92%.

- Por otro lado, los encuestados reconocen ampliamente asistir lo suficiente a clases como para estar en condiciones de evaluar a sus distintos profesores.

- Al consultar si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de las evaluaciones docentes, las proporciones, aunque en menor escala, muestran que en su mayoría, los entrevistados consideran que el alumnado si debiera tener acceso a tales.

En resumen, se puede mencionar que aún cuando no se develan notorias diferencias de opinión por escuela, sino que se observa en los resultados una tendencia más bien homogénea, se puede concluir que los alumnos de las distintas unidades apuntan hacia una visión común, en que resulta de importancia para todos la necesidad de un proceso o instancia en que los docentes estén sujetos a evaluación, a fin de contribuir en el bien y mejoramiento de todos quienes componen la Institución educacional.

(Ver Anexo N° 3)

7.4 ANALISIS COMPARATIVO ENTRE AÑOS DE INGRESO.

- El escaso porcentaje de entrevistados que jamás han evaluado a sus profesores representa como era de esperar, a alumnos con ingreso a la Universidad en los 2 últimos años, es decir, 1.996 y 1.997.

- Teniendo como base a aquellos alumnos encuestados que si han tenido la oportunidad de participar del proceso de Evaluación Docente, se aprecia que en cuanto a la frecuencia de instrucción las alternativas que alcanzan mayor proporción corresponden a "siempre", "casi siempre" y "a veces". Los porcentajes más bajos en frecuencia de instrucción se concentran en los años 1.992, 1.994 y 1.995.

- En general, los alumnos consideran que la solemnidad de los encuestadores no es un factor influenciador y aún cuando se podría haber esperado que quienes opinan que si lo es, pertenecieran a los años de ingreso más recientes por la poca familiaridad con el proceso, las proporciones más altas, alcanzadas por estas alternativas correspondieron a los años 1.993 y 1.994.

- La opinión de aquellos que consideran que la solemnidad de los encuestadores si influencia en la disposición con que se enfrenta el proceso, es que tal, es mayoritariamente positiva; a excepción de los alumnos más antiguos de los que conforman la muestra que consideran, en igual proporción que la influencia es tanto positiva como negativa.

- En relación al contenido y redacción de las preguntas formuladas en el cuestionario de evaluación, los resultados arrojan proporciones muy similares en todos los años y se concentran principalmente en la afirmación de que tales preguntas son "claras".

Cabe mencionar que, aún cuando menos representativa, la segunda alternativa más mencionada corresponde a una calificación de "poco claras" y se presenta con mayor proporción en los años que suponen mayor familiaridad con el instrumento, es decir, 1.992, 1.993 y 1.994.

- En general, los entrevistados consideran que la extensión del cuestionario de evaluación es la "adecuada", aún cuando existe un alto porcentaje que opina que tal instrumento es "algo extenso" y que se concentra principalmente en alumnos de los 2 años más antiguos de los considerados en la muestra.

- La información que, en general, reciben los alumnos respecto del Proceso de Evaluación Docente, es catalogada mayoritariamente como "poco completa" y "escasa" en igual orden de preferencia; a excepción de los alumnos con ingreso en 1.996 y 1.997 que opinan que la información recibida es "completa".

- La opinión que en mayoría tienen los alumnos encuestados en relación a las respuestas que sus compañeros dan a las evaluaciones de los docentes es que son "confiables" y quienes opinan que estas son "poco confiables" se acumulan principalmente en los años 1.993 y 1.994.

- Respecto de la opinión que tienen de sus propias respuestas a los cuestionarios de evaluación, se observa una clara tendencia a afirmar que son "objetivas"; y en segundo lugar, aunque notoriamente en menor proporción, la alternativa escogida corresponde a respuestas catalogadas de "muy objetivas".

- En relación a las calificaciones obtenidas por los alumnos en las distintas asignaturas, los entrevistados afirman mayoritariamente que estas no influyen al momento de evaluar a sus profesores. Las proporciones de quienes opinan que si se ven influenciadas por sus calificaciones, aunque no representan mayoría, no dejan de ser considerables y alcanzan sus niveles más altos en los años 1.993 y 1.994.

- La indiscutida mayoría del alumnado encuestado considera estar en condiciones de evaluar a sus docentes y las restantes proporciones se observan en la alternativa de "no saber" y no en la que niega que ellos estén capacitados para participar del proceso de evaluación docente.

- En relación al ítem anterior, una amplia mayoría opina, que aún cuando se consideran capacitados para evaluar a sus docentes, no es suficiente la forma como lo hacen; alcanzando esta opción mayor representatividad en los estudiantes pertenecientes a los años de ingreso más antiguos.

- Respecto de cambios en los profesores una vez realizadas las evaluaciones por parte de sus alumnos, los encuestados afirman, en su mayoría, que no han notado mejoras en sus docentes, aunque era de esperar que un gran porcentaje de los alumnos de ingreso reciente (97) optaba por la alternativa de "no saber" si se producen tales mejoras, por constituir el segmento con menor tiempo de referencia que les hubiera permitido percibir esta situación.

- En general, se puede afirmar que los alumnos a quienes se les pidió opinión, reconocen no haber notado cambios en sus profesores durante los períodos en que se espera serán realizadas las evaluaciones. Aunque opiniones, en menor proporción, de estudiantes principalmente de los años más antiguos afirman si haber notado tales cambios en sus profesores.

- De quienes opinan que sus docentes si han sufrido cambios de conducta en los períodos previos a las evaluaciones, se obtiene que en su mayoría, estos han sido positivos, pero que no se han mantenido por el resto del semestre.

Cabe señalar que esta afirmación se da con menor frecuencia entre los alumnos de 1.995 y 1.997 en que proporciones no despreciables opinan que tales cambios si se han mantenido a lo largo del semestre académico.

- Por otro lado, al solicitar a los alumnos su calificación al Proceso de Evaluación Docente en determinados aspectos se obtuvo que:

En cuanto a su contribución como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza las mayores proporciones se alcanzan en las calificaciones de "importante" y "muy importante", en igual orden de preferencia; mientras que la alternativa "poco importante" muestra sus niveles más altos en las promociones 92, 95 y 96.

En relación a la importancia de este proceso como indicador de necesidad de perfeccionamiento docente, los resultados fueron muy similares a los anteriores; los alumnos consideran que es importante, a excepción de la promoción de 1.992 en que un tercio de sus encuestados cataloga el proceso como "poco importante" respecto de este punto.

La mayoría representada por cifras superiores al 50%, considera que el proceso de Evaluación Docente es "importante" como indicador de promociones e incentivos a los profesores.

Proporciones menos representativas consideran igual de importante el proceso para efectos de indicar castigos y sanciones, las segundas cifras en importancia se dan bajo la alternativa de "poco importante".

- Importantes cifras, superiores todas al 90%, indican que a los alumnos les gustaría tener acceso a mayor información de lo que al proceso en cuestión se refiere.

Los menos interesados en tal situación se da en los 2 años más recientes de ingreso de alumnos.

- Claras mayorías representadas todas por cifras superiores al 85%, afirman asistir a clases lo suficiente como para estar en condiciones de evaluar a sus académicos. El porcentaje más alto acumulado bajo la alternativa de no asistir lo suficiente a clases se observa en alumnos ingresados en el año 1.993.

- En general, los estudiantes opinan, en un alto porcentaje, que debieran tener acceso a los resultados de las evaluaciones docentes. La alternativa que le sigue en importancia corresponde a la de "no saber" si debiera ocurrir ello y se da principalmente en alumnos con ingreso a la universidad más reciente.

(Ver Anexo N° 4)

CAPITULO VIII
PROPOSICION DE UN METODO DE EVALUACION DEL
DESEMPEÑO DOCENTE.

8.1 INTRODUCCION

Una vez revisada y analizada la bibliografía, se hace proposición de las siguientes fuentes y los respectivos instrumentos para consideración y/o aplicación en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Talca.

8.2 FUENTE: Alumno de la Universidad de Talca.

Se considera a los estudiantes, dado que ellos constituyen la principal fuente de información, por ser receptores directos de la docencia impartida por los distintos profesores.

Mediante el uso de esta fuente se puede obtener información requerida para evaluar aspectos como:

- relación profesor-alumno
- organización del curso
- metodología
- entusiasmo por la docencia y capacidad de motivación
- claridad en la exposición
- congruencia en las evaluaciones
- etc.

8.3 INSTRUMENTO: Cuestionario de Opinión Estudiantil.

A continuación deberás responder este cuestionario pensando detenidamente antes de contestar, recuerda que esta información será utilizada para realizar mejoras en la calidad de la enseñanza impartida en nuestra Universidad.

Utilice la siguiente escala:

Excelente Bueno Regular Deficiente

I.- Organización del Programa y del Curso:	E	B	R	D
- Existió una programación de las actividades del curso				
- Explicó los objetivos del curso				
- La forma de presentar los objetivos facilitó el aprendizaje				
- Seleccionó bibliografía accesible a los estudiantes				
II.- Relación profesor-alumno:				
- Era agradable el clima que imperaba en la clase				
- Relacionaba por medio de ejemplos la teoría con la realidad				

<ul style="list-style-type: none"> - Destinaba y cumplía un horario de atención fuera de la sala de clases - Existía interés del profesor por aclarar aquellos aspectos que no se entendían - Procuró interesar a los alumnos en los temas que exponía - Fomentaba la participación de los alumnos - Estimuló el desarrollo de la capacidad para el análisis crítico 				
III.- Metodología:				
<ul style="list-style-type: none"> - Utilizaba el docente diferentes metodologías para realizar sus clases - Le gustaba dar tareas o trabajos de investigación - Los trabajos prácticos y las lecturas complementarias sirvieron de apoyo a los contenidos de la asignatura - Los materiales de apoyo se notaban bien elaborados - Utilizó para sus exposiciones algún medio de apoyo - Distribuía adecuadamente el tiempo de clase 				
IV.- Evaluación:				
<ul style="list-style-type: none"> - Estaban las evaluaciones directamente relacionadas con los contenidos del curso - Evaluó más la comprensión que la memorización - Permitió el acceso a pruebas corregidas y a la correspondiente pauta de corrección - Devolvió oportunamente las pruebas y trabajos corregidos - Utilizaba los resultados para repasar lo que no se entendió 				
De la Ayudantía:				
<ul style="list-style-type: none"> - Resultaron las ayudantías un apoyo a la catedra - En su opinión, el ayudante demostraba dominio de los contenidos de la asignatura - Se notó consistencia entre las materias vistas por el profesor y las repasadas por el ayudante - Se cumplieron y aprovecharon los horarios establecidos para ayudantía - En su opinión, el ayudante mostró entusiasmo en el desarrollo de esta función 				

Aplicación: Se propone la aplicación de este instrumento en fechas previas a las segundas evaluaciones parciales.

8.4 FUENTE: Los Propios Docentes de la Universidad de Talca.

El propósito de este tipo de evaluación es ayudar al docente a identificar aspectos de su quehacer profesional necesarios de reforzar.

La información obtenida de esta fuente es útil para determinar los objetivos personales planteados a futuro por los mismos docentes. Por otro lado cruzar dicha información con la proporcionada por otras fuentes, puede servir para detectar incongruencias.

8.5 INSTRUMENTO: Autoevaluación.

Nombre:
Depto/Escuela/Instituto:
Asignaturas impartidas en el año académico:

Instrucciones: para responder, utilice la escala que se presenta a continuación:

1. Definitivamente no
2. En escasa medida
3. Moderadamente
4. En gran medida
5. Definitivamente sí

Ítemes/ Escala	1	2	3	4	5
- Planifico mi curso en unidades bien estructuradas.					
- El desarrollo de mis clases es coherente con los objetivos planteados.					
- Me preocupo por transmitir valores a los estudiantes y profesores.					
- Promuevo la renovación e innovación de cursos.					
- Me preocupo por mantener actualizados mis conocimientos.					
- He participado en la elaboración de material docente.					
- Utilizo medios de apoyo para la exposición de mis clases.					
- Utilizo pautas de evaluación para la revisión de pruebas y trabajos.					
- Analizo los resultados de las evaluaciones con mis alumnos.					
- Soy justo e imparcial en mis evaluaciones.					
- Me preocupo de supervisar el desarrollo de mis ayudantías.					
- Mantengo buenas relaciones con mis estudiantes.					

- Acepto críticas y/o sugerencias hechas por mis colegas.					
- Estoy satisfecho con mi labor realizada en docencia.					
Comentarios.					

Aplicación: Se sugiere la aplicación anual de este instrumento, una vez finalizada la actividad docente propiamente tal (Mes de Enero).

8.6 FUENTE: Los Pares Académicos de la Universidad de Talca.

Se considerará dentro de esta categoría a aquellos docentes que pertenezcan a la misma área del evaluado y aquellos que tengan absoluta competencia para evaluar.

Se da por entendido que por tratarse de docentes pares, están capacitados para medir aspectos como:

- nivel de conocimiento
- preparación científico y pedagógica
- estilo de enseñanza
- supervisión de tesis de grado
- contribución al desarrollo de la disciplina
- relación con los alumnos
- relación con otros docentes

8.7 INSTRUMENTO: Pauta de Evaluación por Pares.

Fecha:
Nombre Profesor Evaluado:
Nombre Profesor que informa:

Escala a utilizar:

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. Muy adecuado | 3. Poco adecuado |
| 2. Adecuado | 4. Inadacuada |

Ítemes/Escala	1	2	3	4
I. Grado de Organización del Programa y del Curso:				
- La consistencia entre la organización o programación y los objetivos de sus cargos, es.....				

<ul style="list-style-type: none"> - Los materiales de enseñanza elaborados por el docente, son..... - La selección de métodos y técnicas para facilitar el aprendizaje de los alumnos, es - Los procedimientos para la evaluación del aprendizaje de alumnos, son 				
II. Conocimiento de la Disciplina:				
<ul style="list-style-type: none"> - El dominio en los temas que enseña, es..... - La profundidad del conocimiento impartido, considerando el nivel de los cursos, es..... - La actualidad y vigencia de los contenidos que enseña, es.. - Las fuentes de información utilizadas, son.... - Su preocupación o interés por perfeccionarse, es.... 				
III. Relación con otros docentes:				
<ul style="list-style-type: none"> - La consideración de las sugerencias hechas por sus colegas, es.... - La disposición para evaluar cursos con otros docentes, es... - La programación para programar y dictar cursos en equipo, es.... - La accesibilidad para discutir y compartir experiencias con sus pares, es.... 				
Observaciones y Comenterios.				

Aplicación: Se sugiere la aplicación anual de este instrumento, una vez finalizada la actividad docente propiamente tal (Mes de Enero).

No se considera apropiado utilizar a la autoridad como fuente de información, pues se podría tender a dar un enfoque más administrativo que docente. esta recomendación se hace sólo para efectos del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente, no así para el de Calificación Académica.

CAPITULO IX
CONCLUSIONES.

9.1 CONCLUSIONES.

Una vez desarrollado el presente trabajo se pueden mencionar las siguientes conclusiones:

- El rendimiento de un curso, es decir, de los alumnos que lo componen, si bien se pudiera considerar como un indicador del desempeño del docente, no constituyen el factor determinante para la calificación del desempeño de sus funciones, por considerar la diversidad de características y condiciones del alumnado. Por esto, se hace necesario contar con otros parámetros de evaluación, que contribuyan a objetivizar la información que finalmente le será entregada a los distintos docentes.

- La bibliografía consultada, en general, menciona más de una fuente de información a utilizar en el proceso de evaluación del desempeño docente y que contribuyan al evaluado otorgándole una visión más completa de la apreciación que del desarrollo de sus funciones se tiene.

Las fuentes de mayor recurrencia son: los alumnos (como receptores de la docencia), los pares (capacitados para evaluar aspectos como nivel de conocimiento, preparación, etc) y los propios docentes (autoevaluaciones). La utilización de más de una fuente de información permitirá cruzar los datos obtenidos y comparar los resultados, para otorgar con ello mayor validez y confiabilidad al proceso evaluativo, que finalmente se podría traducir en una retroalimentación efectiva.

- En la fase descriptiva del actual sistema de evaluación de la Universidad de Talca, se descubrió la existencia de instrumentos para aplicación a distintas fuentes de información, situación que confirma que en algún momento se consideró importante la creación de éstos y su desarrollo.

Pero en la realidad, el proceso evaluativo se limita a la extracción de información del alumnado, omitiendo la incorporación de los propios docentes, sus pares y autoridad, como opinantes del desempeño docente.

- La docencia, como función principal de los académicos de las distintas universidades, representa la dimensión con mayor dificultad de evaluar o medir, dado que a diferencia de otras funciones, tales como investigación y extensión, carece de parámetros universalmente establecidos que permitan definir un perfil óptimo de desempeño.

- El análisis o descripción de los métodos de Evaluación del Desempeño Docente utilizados por las universidades contempladas en el desarrollo de esta tesis, pone de manifiesto la opinión de los estudiantes como principal y en algunos casos única fuente de información, aún cuando, según varios autores, el proceso se enriquecería complementándolo con otras fuentes como los propios docentes y sus pares.
- Toda Institución Universitaria tiene como misión fundamental la formación y preparación de futuros profesionales, y aún cuando teóricamente existe la convicción de que la docencia constituye la función principal de cada académico, la realidad expresada en los procesos de calificación, delata la tendencia a realzar otras funciones por sobre la docencia.
- Una de las ventajas del Proceso de Evaluación del Desempeño en general, es su contribución a determinar quienes son merecedores de recompensas o sanciones, situación a la que no debieran escapar los docentes, pero en el caso particular de la Universidad de Talca se observa que no existen políticas establecidas que incentiven un mejor desempeño de esta función.
- La retroalimentación constituye la fase fundamental de todo proceso evaluativo; la sola entrega de resultados a las personas interesadas no garantiza su análisis ni una eficaz retroalimentación. Dado ello, se considera primordial la existencia o generación de instancias, ya sea a nivel de Facultad o de Departamento de Desarrollo Docente, dedicadas exclusivamente al análisis de los resultados obtenidos por cada académico a fin de facilitar su orientación.
- La opinión de los estudiantes respecto de la forma de impartir docencia de sus profesores, resulta fundamental por su calidad de directos receptores de ella; pero se considera necesaria la utilización complementaria de otras fuentes que contribuyan a evaluar aspectos más bien relacionados con la función docente que con situaciones de tipo administrativas como número de horas o carga académica, cumplimiento de horarios, etc.
- Se detectó por medio del cuestionario de opinión estudiantil una buena disposición a participar del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente, respaldada por la seguridad de estar capacitados para llevar a cabo dicha función, observándose por otro lado, un cierto descontento en aspectos relacionados con la falta de información, con la poca participación

que los alumnos consideran tener en dicho proceso y de la ausencia de cambios positivos en el comportamiento de los docentes después de realizadas las evaluaciones.

9.2 LIMITACIONES DEL ESTUDIO.

- La escasa bibliografía existente respecto del tema de Evaluación del Desempeño Docente propiamente tal, que pudiera limitar la fase analítica o concluyente.

- El carácter confidencial que se le otorga en algunas universidades a este tipo de información, que impide acceder a ella, y por ende, a tener una visión más completa de lo que sucede en la educación superior respecto de este tema.

- La forma de obtención de este tipo de información, que sin excepción ha debido ser a través de entrevistas personales, y la falta de asignación de recursos a este tipo de trabajos, impide aumentar el espectro de instituciones universitarias a considerar como marco referencial.

- Falta de reconocimiento a nivel general, de la importancia que tienen estos procesos de evaluación para toda institución educacional, dificulta la obtención de información más completa.

9.3 PROYECCIONES DEL TEMA EN ESTUDIO.

En términos generales, se considera que el tema de Evaluación del Desempeño, y específicamente el de Desempeño Docente, permite efectuar numerosos estudios futuros. Esto, sobre la base, en primer lugar, de la importancia que tiene y del realce que debiera otorgársele, y por otro lado a la escasez de bibliografía existente acerca de este tema y que bien podría representar un apoyo a quienes tienen la función e interés de velar por la calidad de la enseñanza, ya sea básica, media o superior.

Específicamente se proponen los siguientes temas de estudio:

- Piloteo y prueba de los instrumentos propuestos en el presente estudio.

- Análisis de la percepción que se tiene del proceso de Evaluación del Desempeño Docente por parte de los propios académicos.

- Análisis estadístico de los instrumentos aplicados, para la obtención de información, en los procesos de Evaluación del Desempeño Docente. Por ejemplo: Análisis de Factores y Análisis de Confiabilidad.

- Análisis de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente aplicados en Instituciones universitarias privadas.

- Consultar y Analizar el desarrollo que tiene este tema en el extranjero y su posible aplicabilidad en la realidad chilena.

CAPITULO X
BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

- 1.- Robins, Aspectos Básicos de Administración, Cuarta Edición (1.994); Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- 2.- Robins, Conducta Organizacional, Sexta Edición (1.994); Editorial Prentice Hall Inc.
- 3.- William Werther, Heith Davis; Administración de Personal y Recursos Humanos, Cuarta Edición (1.996); Editorial Mc. Graw-Hill.
- 4.- Keith Davis, Jhon W. Newstrom; Comportamiento Humano en el Trabajo.
- 5.- Escuela de Negocios, Universidad Adolfo Ibañez (1.997); Dirección & Liderazgo; El Diario. Chile.
- 6.- Aparicio, J.; Tejedor, J. y San Martín, R. (1.982). La enseñanza universitaria vista por los alumnos; un estudio para la evaluación de los cursos de Enseñanza Superior. Madrid: ICE Universidad Autónoma de Madrid.
- 7.- Batista, E. et al (1.987). La evaluación del profesor universitario. Medellín, Colombia: Editorial Universitaria de Antioquía.
- 8.- Braskamp, L; Branderburg, D. y Ory, J. (1.984). Evaluating teaching effectiveness: A practical guide. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- 9.- Chordi, A. (1.988). Evaluación periódica del profesorado y evaluación de la eficacia del aprendizaje. Studia Paedagogica, 20, 35-40.
- 10.- Salvador, L. y Sanz, J. (1.988). Evaluación de la docencia mediante cuestionario alumnos: Universidad de Cantabria (Curso 86-87). Studia Pedagógica, 20, 41-71.
- 11.- Sizer, J. (1.989). Institutional performance assessment under conditions of changing needs. En Kogan (De.). Evaluating Higher Education. higher Education Policy Series 6, London: Jessica Kingsley Publishers.
- 12.- Cochran, W. (1.972). Técnicas de Muestreo. Compañía Editorial Continental S.A. México.

Entrevistas:

- Sr. Ulises Faúndez, Jefe Comisión Superior de Evaluación Académica de la Universidad de Chile
- Sra. Claudia Marshall; Oficina Tutoría Facultad Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile
- Sra. María Inés Ross; Asistente de Dirección de Desarrollo Académico de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Sra. Josefina Aragonese; Directora de Docencia de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

- Sr. Renato Albertini; Decano Facultad Ciencias Biológicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Sr. Pablo Lira; Presidente Comisión Calificadora Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Sr. Beltrán Mena; Jefe Oficina de Educación Médica de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Srta. Gabriela Aguilera; Jefe Sección Régimen Funcionario y Control de la Dirección de Personal de la Universidad de Concepción.
- Sra. Ana Gutiérrez; Jefe Departamento Desarrollo Docente de la Universidad de Talca.
- Sr. Juan Antonio Rock; Vicerrector Académico de la Universidad de Talca.
- Sr. Juan Franco; Secretario General de la Universidad de Talca.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Alumnos por Año y Carrera.

TALCA	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	Total	Proporción por Carrera	N° Alumnos por Carrera
Ing. Mecánica	17	22	32	37	41	54	203	0.0612	24
**	0.057	0.054	0.061	0.072	0.059	0.060			
*	2	3	4	4	5	6			
Ing. Forestal	37	38	34	43	79	80	311	0.0938	36
**	0.124	0.094	0.065	0.084	0.114	0.090			
*	4	4	4	5	9	10			
Agronomía	67	67	78	54	83	90	385	0.1324	51
**	0.225	0.165	0.15	0.106	0.120	0.101			
*	8	8	9	6	9	11			
Auditoría	26	35	49	61	61	76	308	0.0929	36
**	0.087	0.086	0.094	0.119	0.088	0.085			
*	3	4	6	7	7	9			
Ing. Com.	51	108	133	92	112	155	651	0.1963	76
Adm. **	0.171	0.266	0.256	0.180	0.162	0.174			
*	6	13	15	10	13	19			
Ing. Com. Inf.	14	25	45	35	66	93	278	0.0838	32
**	0.047	0.062	0.087	0.068	0.096	0.104			
*	2	3	5	4	8	10			
Tec. Médica	33	40	50	52	45	56	276	0.0832	32
**	0.111	0.099	0.096	0.102	0.065	0.063			
*	4	4	6	6	5	7			
Odontología					52	54	106	0.0319	12
**					0.075	0.061			
*					6	6			
Lic . Biología	1	1	2	2		26	32	0.0096	3
**	0.003	0.003	0.003	0.004		0.029			
*				1		2			
Derecho	52	70	97	100	117	120	556	0.1676	65
**	0.175	0.172	0.187	0.195	0.169	0.135			
*	6	8	11	12	14	14			
Ing. Civil Ind.				35	35	87	157	0.0473	18
**				0.068	0.051	0.098			
*				4	4	10			
Total	298	406	520	512	691	891	3317		

Prop. por Año	0.090	0.122	0.157	0.154	0.208	0.269			
Nº alumnos por año.	35	47	60	59	80	104			

** : Proporción de Alumnos por año y carrera

* : Número de Alumnos por año y carrera

DETERMINACION TAMAÑO MUESTRAL.

$$n = \frac{\left(\frac{0.0898^2 * 298 * 0.25}{297} \right) + \left(\frac{0.1223^2 * 406 * 0.25}{405} \right) + \left(\frac{0.1567^2 * 520 * 0.25}{519} \right) + \left(\frac{0.1573^2 * 512 * 0.25}{511} \right) + \left(\frac{0.2083^2 * 691 * 0.25}{690} \right) + \left(\frac{0.2686^2 * 891 * 0.25}{890} \right)}{\frac{0.05^2}{1.96^2} + \frac{1}{3317^2} \left[\left(\frac{298 * 0.25}{297} \right) + \left(\frac{406 * 0.25}{405} \right) + \left(\frac{520 * 0.25}{519} \right) + \left(\frac{512 * 0.25}{511} \right) + \left(\frac{691 * 0.25}{690} \right) + \left(\frac{891 * 0.25}{890} \right) \right]}$$

$$n = \frac{0.0225256 + 0.0306505 + 0.0392505 + 0.0386505 + 0.0521504 + 0.0672255}{0.0006507 + \frac{1}{11002489} * (0.2508418 + 0.2506173 + 0.2504817 + 0.2504892 + 0.2503623 + 0.2502809)}$$

$$n = \frac{0.2504529745}{0.000650907244} = 384.775 = 385 \text{ alumnos.}$$

Número de Alumnos por carrera:

Para determinar el número de alumnos seleccionados de cada carrera, se debe multiplicar la proporción de cada carrera por el "n" calculado (385).

Ingeniería Ejecución Mecánica	0.0612 * 385 = 24
Ingeniería Forestal	0.0938 * 385 = 36
Agronomía	0.1324 * 385 = 51
Auditoría	0.0929 * 385 = 36
Ingeniería Comercial Administración	0.1963 * 385 = 76
Ingeniería Comercial Informática	0.0838 * 385 = 32
Tecnología Médica	0.0832 * 385 = 32
Odontología	0.0319 * 385 = 12
Licenciatura en Biología	0.0096 * 385 = 3
Derecho	0.1676 * 385 = 65
Ingeniería Civil Industrial	0.0473 * 385 = 18

Número de Alumnos por año:

Para determinar el número de alumnos seleccionados de cada año, se debe multiplicar la proporción de cada año por el "n" calculado (385).

Año 1.992	$0.0898 * 385 = 35$
Año 1.993	$0.1223 * 385 = 47$
Año 1.994	$0.1567 * 385 = 60$
Año 1.995	$0.1543 * 385 = 59$
Año 1.996	$0.2083 * 385 = 80$
Año 1.997	$0.2686 * 385 = 104$

Determinación Número de alumnos seleccionados por año y carrera:

Carrera / año	Año 1.992	Año 1.993	Año 1.994
Ing. Ej. Mecánica	$0.0570 * 35 = 2$	$0.0542 * 47 = 3$	$0.0615 * 60 = 4$
Ing. Forestal	$0.1247 * 35 = 4$	$0.0936 * 47 = 4$	$0.0654 * 60 = 4$
Agronomía	$0.2248 * 35 = 8$	$0.1650 * 47 = 8$	$0.1500 * 60 = 9$
Auditoría	$0.0872 * 35 = 3$	$0.0862 * 47 = 4$	$0.0942 * 60 = 6$
Ing. Com. Adm.	$0.1711 * 35 = 6$	$0.2660 * 47 = 13$	$0.2558 * 60 = 15$
Ing. Com. Inf.	$0.0470 * 35 = 2$	$0.0616 * 47 = 3$	$0.0865 * 60 = 5$
Tec. Médica	$0.1107 * 35 = 4$	$0.0985 * 47 = 4$	$0.0962 * 60 = 6$
Lic. En Biología	$0.0034 * 35 = 0$	$0.0025 * 47 = 0$	$0.0039 * 60 = 0$
Derecho	$0.1745 * 35 = 6$	$0.1724 * 47 = 8$	$0.1865 * 60 = 11$

Carrera / año	Año 1.995	Año 1.996	Año 1.997
Ing. Ej. Mecánica	$0.0723 * 59 = 4$	$0.0593 * 80 = 5$	$0.0606 * 104 = 6$
Ing. Forestal	$0.0840 * 59 = 5$	$0.1143 * 80 = 9$	$0.0898 * 104 = 10$
Agronomía	$0.1055 * 59 = 6$	$0.1201 * 80 = 9$	$0.1010 * 104 = 11$
Auditoría	$0.1191 * 59 = 7$	$0.0883 * 80 = 7$	$0.0853 * 104 = 9$
Ing. Com. Adm.	$0.1800 * 59 = 10$	$0.1621 * 80 = 13$	$0.1745 * 104 = 19$
Ing. Com. Inf.	$0.0684 * 59 = 4$	$0.0955 * 80 = 8$	$0.1044 * 104 = 10$
Tec. Médica	$0.1020 * 59 = 6$	$0.0651 * 80 = 5$	$0.0629 * 104 = 7$
Odontología		$0.0753 * 80 = 6$	$0.0606 * 104 = 6$
Lic. En Biología	$0.0040 * 59 = 1$		$0.0292 * 104 = 2$
Derecho	$0.1953 * 59 = 12$	$0.1693 * 80 = 14$	$0.1347 * 104 = 14$
Ing. Civil Ind.	$0.0684 * 59 = 4$	$0.0507 * 80 = 4$	$0.0976 * 104 = 10$

Tabulación de Resultados por año de ingreso.

Pregs/ Alts	Año 1.992						Año 1.993					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	35						47					
Pregunta 2	6	7	12	4	5	1	11	12	13	7	4	
Pregunta 3	10	25					22	25				
Pregunta 4	5	5					15	6				1
Pregunta 5	3	18	12	1	1		8	21	17	1		
Pregunta 6	1	15	14	4	1		4	16	21	5	1	
Pregunta 7		4	15	9	7		1	12	11	16	7	
Pregunta 8	4	21	8	2			3	24	19	1		
Pregunta 9	5	25	3	2			8	33	5	1		
Pregunta 10	6	22	7				13	28	6			
Pregunta 11	32	1	2				37	3	6			1
Pregunta 12	2	33					5	42				
Pregunta 13	2	27	6				6	34	7			
Pregunta 14	11	23				1	11	36				
Pregunta 15	11						7	4				
Pregunta 16		11					3	8				
Pregunta 17	9	13	9	4			14	21	7	5		
Pregunta 18	13	9	12	1			17	20	9	1		
Pregunta 19	8	18	7	2			12	23	11	1		
Pregunta 20	6	16	9	4			12	17	12	6		
Pregunta 21	35						45	2				
Pregunta 22	34	1					40	7				
Pregunta 23	30	2	3				42	3	2			

Pregs/ Alts	Año 1.994						Año 1.995					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	60						59					
Pregunta 2	9	16	22	5	8		10	16	26	2	5	
Pregunta 3	26	34					19	40				
Pregunta 4	15	10				1	11	7				
Pregunta 5	5	33	19	1	2		10	38	10	1		
Pregunta 6	5	15	28	11	1		3	15	33	7	1	
Pregunta 7		8	21	23	8			9	24	19	7	
Pregunta 8		36	21	3			4	36	17	2		
Pregunta 9	9	41	8	2			8	43	8			
Pregunta 10	22	32	5			1	8	44	7			
Pregunta 11	56	1	3				46	7	6			
Pregunta 12	4	56					12	46				1
Pregunta 13	4	48	8				3	50	6			
Pregunta 14	9	51					6	53				
Pregunta 15	7	2					6					
Pregunta 16	2	7						6				
Pregunta 17	22	24	10	4			18	22	16	3		
Pregunta 18	26	23	7	4			23	26	9	1		
Pregunta 19	11	31	17	1			16	31	10	2		
Pregunta 20	13	24	13	10			15	24	17	3		
Pregunta 21	59	1					59					
Pregunta 22	59	1					57	2				
Pregunta 23	58	2					53	1	5			

	Año 1.996						Año 1.997					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	78	2					101	3				
Pregunta 2	30	21	19	2	6		25	36	28	9	3	
Pregunta 3	24	54					32	68				1
Pregunta 4	17	6				1	25	7				
Pregunta 5	16	46	14	1		1	17	72	10	2		
Pregunta 6	3	19	44	11	1		4	20	67	8	2	
Pregunta 7	1	29	28	14	6		3	37	35	24	2	
Pregunta 8	5	45	25	3			9	67	25			
Pregunta 9	15	57	5	1			24	73	4			
Pregunta 10	18	45	15				23	65	12			1
Pregunta 11	62	6	9			1	82	6	13			
Pregunta 12	20	57				1	37	63				1
Pregunta 13	10	55	13				9	53	38			1
Pregunta 14	11	67					13	87				1
Pregunta 15	10	1					13					
Pregunta 16	1	10					4	7				2
Pregunta 17	29	32	16	1			43	44	12	2		
Pregunta 18	37	32	7	1		1	50	44	6	1		
Pregunta 19	19	41	15	3			28	53	19	1		
Pregunta 20	20	30	21	7			23	46	24	8		
Pregunta 21	70	8					94	7				
Pregunta 22	77	1					97	4				
Pregunta 23	74	1	3				85	5	11			

Tabulación de Resultados por Carrera.

	Ing. Ej. Mecánica						Ing. Forestal					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	35	1					23	1				
Pregunta 2	8	10	13	3	1		2	10	9	2		
Pregunta 3	11	24					10	13				
Pregunta 4	9	2					8	2				
Pregunta 5	9	15	11				1	16	6			
Pregunta 6	1	10	21	3			3	8	8	4		
Pregunta 7		14	12	7	2			5	10	8		
Pregunta 8	3	22	9	1			1	12	10			
Pregunta 9	7	25	3				3	17	2	1		
Pregunta 10	12	22	1				3	14	6			
Pregunta 11	29	2	4				18	2	3			
Pregunta 12	13	22					3	20				
Pregunta 13	4	22	9				1	17	5			
Pregunta 14	5	30					6	17				
Pregunta 15	4	1					5	1				
Pregunta 16	1	4					2	3				
Pregunta 17	11	16	6	2			9	11	3			
Pregunta 18	18	12	4	1			11	10	2			
Pregunta 19	11	17	6	1			7	8	7	1		
Pregunta 20	9	13	10	3			7	9	6	1		
Pregunta 21	32	3					22	1				
Pregunta 22	33	2					22	1				
Pregunta 23	28	5	2				20		3			

	Agronomía						Auditoría					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	50	1					36					
Pregunta 2	13	23	7	6		1	8	9	10	5	4	
Pregunta 3	15	35					13	23				
Pregunta 4	12	3					8	4				1
Pregunta 5	11	30	7	2			6	15	10	4	1	
Pregunta 6	2	13	25	9			3	9	22	2		
Pregunta 7	1	20	18	8			1	8	12	12	3	
Pregunta 8	1	33	16				2	23	8	3		
Pregunta 9	8	35	7				4	28	3	1		
Pregunta 10	14	28	8				10	19	6			1
Pregunta 11	42	2	6				26	5	5			
Pregunta 12	9	41					7	28				1
Pregunta 13	5	32	13				3	26	6			1
Pregunta 14	5	45					4	32				
Pregunta 15	3	2					3	1				
Pregunta 16	1	4					2	2				
Pregunta 17	20	16	9	5			13	13	9	1		
Pregunta 18	22	19	7	2			16	15	5			
Pregunta 19	10	33	6	1			9	18	8	1		
Pregunta 20	16	24	7	3			7	16	9	4		
Pregunta 21	48	2					36					
Pregunta 22	46	4					34	2				
Pregunta 23	45	3	2				32	4				

	Ing. Com. Administración						Ing. Com. Informática					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	76						32					
Pregunta 2	7	19	26	11	13		4	5	18	1	4	
Pregunta 3	38	38					14	18				
Pregunta 4	22	16					7	7				
Pregunta 5	5	50	20		1		3	19	9	1		
Pregunta 6	3	33	31	9			4	6	18	2	2	
Pregunta 7	1	11	22	27	15			5	9	10	8	
Pregunta 8	2	43	28	3				20	9	3		
Pregunta 9	10	56	8	2			9	20	3			
Pregunta 10	19	45	11			1	8	18	6			
Pregunta 11	60	3	12			1	28	2	2			
Pregunta 12	9	67					4	28				
Pregunta 13	7	52	17				2	22	8			
Pregunta 14	15	61					10	22				
Pregunta 15	15						10					
Pregunta 16	1	14					1	9				
Pregunta 17	26	36	12	2			13	10	5	4		
Pregunta 18	27	38	9				14	12	3	3		
Pregunta 19	10	46	19	1			12	11	8	1		
Pregunta 20	14	35	19	8			12	10	10			
Pregunta 21	73	3					31	1				
Pregunta 22	74	2					31	1				
Pregunta 23	63	2	11				29	1	2			

	Tec. Médica						Odontología					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	32						11	1				
Pregunta 2	10	9	9		4		4	3	3		1	
Pregunta 3	12	20					2	9				
Pregunta 4	7	2				3	1	1				
Pregunta 5	5	23	4				2	6	3			
Pregunta 6		6	20	6				1	8	2		
Pregunta 7	1	7	15	7	2			2	3	6		
Pregunta 8	6	20	6				2	7	2			
Pregunta 9	11	19	2				4	7				
Pregunta 10	9	23					3	7	1			
Pregunta 11	29	1	1			1	10		1			
Pregunta 12	9	23					9	2				
Pregunta 13	4	23	5					10	1			
Pregunta 14	7	25					1	10				
Pregunta 15	7						1					
Pregunta 16	7							1				
Pregunta 17	9	18	4	1			4	3	4			
Pregunta 18	16	12	4				4	4	3			
Pregunta 19	7	19	6				2	5	4			
Pregunta 20	6	16	7	3			2	3	6			
Pregunta 21	32						9	2				
Pregunta 22	32						11					
Pregunta 23	31		1				10	1				

	Lic. En Biología						Derecho					
	a	b	c	d	e	s/r	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	2	1					65					
Pregunta 2		1	1				27	15	18	1	4	
Pregunta 3		2					15	50				
Pregunta 4							12	3				
Pregunta 5		2					14	38	11	1		1
Pregunta 6		2					1	9	42	9	4	
Pregunta 7			1	1			1	19	26	15	4	
Pregunta 8		1	1				9	37	18	1		
Pregunta 9		2					12	46	5	2		
Pregunta 10	1	1					9	47	9			
Pregunta 11	2						55	6	4			
Pregunta 12		2					10	55				
Pregunta 13		2					5	51	9			
Pregunta 14		2					8	55				2
Pregunta 15							6	2				
Pregunta 16							2	5				1
Pregunta 17	1	1					22	24	15	4		
Pregunta 18	2						25	25	13	1		1
Pregunta 19		2					18	28	15	4		
Pregunta 20	1		1				14	22	14	15		
Pregunta 21	2						63	2				
Pregunta 22	2						62	3				
Pregunta 23	2						64		1			

	Ing. Civil Industrial					
	a	b	c	d	e	s/r
Pregunta 1	18					
Pregunta 2	8	4	6			
Pregunta 3	3	14				1
Pregunta 4	2	1				
Pregunta 5	3	14				
Pregunta 6	3	3	12			
Pregunta 7		9	6	3		
Pregunta 8	1	9	8			
Pregunta 9	1	17				
Pregunta 10	2	12	4			
Pregunta 11	16	1	1			
Pregunta 12	5	11				2
Pregunta 13	3	10	5			
Pregunta 14		18				
Pregunta 15						
Pregunta 16						
Pregunta 17	7	8	3			
Pregunta 18	10	8				
Pregunta 19	6	12				
Pregunta 20	1	10	7			
Pregunta 21	14	4				
Pregunta 22	17	1				
Pregunta 23	17		1			

ANEXO N°2

RESULTADOS GLOBALES.

Pregunta 1:

98.80% ha evaluado al profesor

1.30% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

23.95% siempre ha recibido instrucción e información

28.42% casi siempre ha recibido instrucción e información

31.58% a veces ha recibido instrucción e información

7.60% casi nunca ha recibido instrucción e información

8.20% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

35.00% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

64.75% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

0.25% no contestó la pregunta

Pregunta 4:

66.17% influencia positiva

30.83% influencia negativa

3.00% no contestó la pregunta

Pregunta 5:

15.53% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles

60.00% considera que las evaluaciones son claras

21.58% considera que las evaluaciones son poco claras

1.84% considera que las evaluaciones son complicadas

0.79% considera que las evaluaciones no se entienden

0.26% no contestó la pregunta

Pregunta 6:

5.26% considera que el cuestionario es muy extenso

26.32% considera que el cuestionario es algo extenso

54.47% considera que el cuestionario es adecuado

12.11% considera que el cuestionario es algo reducido

1.84% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

1.32% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa

26.32% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa

54.47% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa

12.11% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

1.84% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es nula

Pregunta 8:

7.11% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
59.74% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
30.26% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
2.89% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

18.16% considera que sus respuestas son muy objetivas
71.58% considera que sus respuestas son objetivas
8.68% considera que sus respuestas son poco objetivas
1.58% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

23.68% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
62.11% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
13.68% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
0.53% no contestó la pregunta

Pregunta 11:

82.89% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
6.32% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
10.26% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

18.68% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
80.53% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores
0.79% no contestó la pregunta

Pregunta 13:

8.95% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
96.58% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
20.53% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

10.05% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
83.42% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
0.53% no contestó la pregunta

Pregunta 15:

88.52% dice que ha percibido cambios positivos
11.48% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

16.39% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
80.33% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre
3.28% no contestó la pregunta

Pregunta 17:

- 35.53% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
- 41.05% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
- 18.42% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
- 5.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

- 43.42% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
- 40.79% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 13.16% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
- 2.37% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante
- 0.26% no contestó la pregunta

Pregunta 19:

- 24.21% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 52.37% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 20.79% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 2.63% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 23.42% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 41.58% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 25.26% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 9.74% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

- 95.26% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
- 4.74% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 95.79% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 4.21% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

89.74% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

3.16% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

7.10% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

ANEXO N° 3

RESULTADOS POR CARRERA.

Ingeniería de Ejecución Mecánica.

Pregunta 1:

95.83% ha evaluado al profesor

4.17% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

8.69% siempre ha recibido instrucción e información

43.48% casi siempre ha recibido instrucción e información

39.14% a veces ha recibido instrucción e información

8.69% casi nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

43.48% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

56.52% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

80.00% influencia positiva

20.00% influencia negativa

Pregunta 5:

4.35% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles

69.57% considera que las evaluaciones son claras

26.08% considera que las evaluaciones son poco claras

Pregunta 6:

13.05% considera que el cuestionario es muy extenso

34.78% considera que el cuestionario es algo extenso

34.78% considera que el cuestionario es adecuado

17.39% considera que el cuestionario es algo reducido

Pregunta 7:

21.74% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa

43.48% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa

34.78% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

Pregunta 8:

4.35% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables

52.17% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables

43.48% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

- 13.05% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 73.91% considera que sus respuestas son objetivas
- 8.69% considera que sus respuestas son poco objetivas
- 4.35% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

- 13.05% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 60.87% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 26.08% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

- 78.26% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 8.69% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 13.05% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

- 13.05% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 86.95% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

- 4.35% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 73.91% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 21.74% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

- 26.09% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
- 73.91% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

- 83.33% dice que ha percibido cambios positivos
- 16.67% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

- 33.33% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
- 50.00% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre
- 16.67% no contestó la pregunta

Pregunta 17:

- 39.13% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
- 47.83% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
- 13.04% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante

Pregunta 18:

- 47.83% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

- 43.48% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 8.69% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante

Pregunta 19:

- 30.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 34.78% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 30.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 4.35% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 30.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 39.13% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 26.09% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 4.35% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

- 95.65% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
- 4.35% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 95.65% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 4.35% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 86.96% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 13.04% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Ingeniería Forestal.

Pregunta 1:

- 97.22% ha evaluado al profesor
- 2.78% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

- 22.86% siempre ha recibido instrucción e información
- 28.57% casi siempre ha recibido instrucción e información
- 37.14% a veces ha recibido instrucción e información
- 8.57% casi nunca ha recibido instrucción e información
- 2.86% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

31.43% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

68.57% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

81.82% influencia positiva

18.18% influencia negativa

Pregunta 5:

25.71% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles

42.86% considera que las evaluaciones son claras

31.43% considera que las evaluaciones son poco claras

Pregunta 6:

2.86% considera que el cuestionario es muy extenso

28.57% considera que el cuestionario es algo extenso

60.00% considera que el cuestionario es adecuado

8.57% considera que el cuestionario es algo reducido

Pregunta 7:

40.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa

34.28% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa

20.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

5.72% considera que la información recibida de lo que es el proceso de evaluación docente es nula

Pregunta 8:

8.57% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables

62.86% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables

25.71% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

2.86% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

20.00% considera que sus respuestas son muy objetivas

71.43% considera que sus respuestas son objetivas

8.57% considera que sus respuestas son poco objetivas

Pregunta 10:

34.28% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

62.86% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones

2.86% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

82.85% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes

5.72% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes

11.43% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

37.14% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores

62.86% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

11.43% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

62.86% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

25.71% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

14.29% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

85.71% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

80.00% dice que ha percibido cambios positivos

20.00% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

20.00% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre

80.00% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

31.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante

45.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante

17.14% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante

5.72% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

51.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

34.28% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante

11.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante

2.86% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

31.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante

48.57% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

17.14% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante

2.86% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

25.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

37.14% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante

28.57% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante

8.57% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

91.43% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

8.57% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

94.28% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

5.72% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

80.00% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

14.28% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

5.76% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Agronomía

Pregunta 1:

98.04% ha evaluado al profesor

1.96% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

26.00% siempre ha recibido instrucción e información

46.00% casi siempre ha recibido instrucción e información

14.00% a veces ha recibido instrucción e información

12.00% casi nunca ha recibido instrucción e información

2.00% no contestó la pregunta

Pregunta 3:

30.00% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

70.00% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

80.00% influencia positiva

20.00% influencia negativa

Pregunta 5:

- 22.00% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
- 60.00% considera que las evaluaciones son claras
- 14.00% considera que las evaluaciones son poco claras
- 4.00% considera que las evaluaciones son complicadas

Pregunta 6:

- 4.00% considera que el cuestionario es muy extenso
- 26.00% considera que el cuestionario es algo extenso
- 50.00% considera que el cuestionario es adecuado
- 18.00% considera que el cuestionario es algo reducido
- 2.00% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

- 2.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa
- 40.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
- 36.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 16.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
- 6.00% considera que la información recibida de lo que es el proceso de evaluación docente es nula

Pregunta 8:

- 2.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
- 66.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 32.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

- 16.00% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 70.00% considera que sus respuestas son objetivas
- 14.00% considera que sus respuestas son poco objetivas

Pregunta 10:

- 28.00% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 56.00% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 16.00% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

- 84.00% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 4.00% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 12.00% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

- 18.00% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 82.00% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

- 10.00% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

64.00% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
26.00% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

10.00% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
90.00% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

60.00% dice que ha percibido cambios positivos
40.00% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

20.00% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
80.00% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

40.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
32.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
18.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
10.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

44.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
38.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
14.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
4.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

20.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
66.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
12.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
2.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

32.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

- 48.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 14.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 6.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

- 96.00% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
- 4.00% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 92.00% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 8.00% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 90.00% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 6.00% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 4.00% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Auditoría

Pregunta 1:

- 100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

- 22.22% siempre ha recibido instrucción e información
- 25.00% casi siempre ha recibido instrucción e información
- 27.78% a veces ha recibido instrucción e información
- 13.89% casi nunca ha recibido instrucción e información
- 11.11% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

- 36.11% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
- 63.89% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

- 61.54% influencia positiva
- 30.77% influencia negativa
- 7.69% no contestó la pregunta

Pregunta 5:

- 16.67% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
- 41.67% considera que las evaluaciones son claras
- 27.78% considera que las evaluaciones son poco claras
- 11.11% considera que las evaluaciones son complicadas
- 2.77% considera que las evaluaciones no se entienden

Pregunta 6:

- 8.33% considera que el cuestionario es muy extenso
- 25.00% considera que el cuestionario es algo extenso
- 61.11% considera que el cuestionario es adecuado
- 5.56% considera que el cuestionario es algo reducido

Pregunta 7:

- 2.78% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa
- 22.23% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
- 33.33% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 33.33% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
- 8.33% considera que la información recibida de lo que es el proceso de evaluación docente es nula

Pregunta 8:

- 5.56% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
- 63.89% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 22.22% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
- 8.33% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

- 11.11% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 77.78% considera que sus respuestas son objetivas
- 8.33% considera que sus respuestas son poco objetivas
- 2.78% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

- 27.78% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 52.78% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 16.67% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 2.77% no contestó la pregunta

Pregunta 11:

- 72.22% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 13.89% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 13.89% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

- 19.44% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 77.78% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 2.78% no contestó la pregunta

Pregunta 13:

- 8.33% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 72.22% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 16.67% no saben si ha notado mejoras
- 2.78% no contestó la pregunta

Pregunta 14:

- 11.11% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
- 88.89% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

- 75.00% dice que ha percibido cambios positivos
- 25.00% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

- 50.00% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
- 50.00% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

- 36.11% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
- 36.11% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
- 25.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
- 2.78% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

- 44.44% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
- 41.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 13.89% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante

Pregunta 19:

- 25.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 22.22% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 2.78% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 19.45% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 44.44% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 25.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 11.11% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

100.0% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

94.44% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

5.56% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

88.89% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

11.11% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Ingeniería Comercial Administración.

Pregunta 1:

100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

9.21% siempre ha recibido instrucción e información

25.00% casi siempre ha recibido instrucción e información

34.21% a veces ha recibido instrucción e información

11.47% casi nunca ha recibido instrucción e información

17.11% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

50.00% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

50.00% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

57.89% influencia positiva

42.11% influencia negativa

Pregunta 5:

6.58% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles

65.79% considera que las evaluaciones son claras

26.32% considera que las evaluaciones son poco claras

1.31% considera que las evaluaciones no se entienden

Pregunta 6:

3.95% considera que el cuestionario es muy extenso

43.42% considera que el cuestionario es algo extenso

40.79% considera que el cuestionario es adecuado

11.84% considera que el cuestionario es algo reducido

Pregunta 7:

1.31% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa

14.47% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa

- 28.95% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 35.52% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
- 19.74% considera que la información recibida de lo que es el proceso de evaluación docente es nula

Pregunta 8:

- 2.63% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
- 56.58% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 36.84% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
- 3.95% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

- 13.16% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 73.68% considera que sus respuestas son objetivas
- 10.53% considera que sus respuestas son poco objetivas
- 2.63% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

- 25.00% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 59.22% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 14.47% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 1.31% no contestó la pregunta

Pregunta 11:

- 78.95% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 3.95% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 15.79% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes
- 1.31% no contestó la pregunta

Pregunta 12:

- 11.84% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 88.16% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

- 9.21% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 68.42% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 22.37% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

- 19.74% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
- 80.26% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

- 100.0% dice que ha percibido cambios positivos

Pregunta 16:

- 6.67% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
- 93.33% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

- 34.21% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
- 47.37% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
- 15.79% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
- 2.63% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

- 35.53% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
- 50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 11.84% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
- 2.63% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

- 13.16% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 60.53% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 25.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 1.31% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 18.42% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 40.05% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 25.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 10.53% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

- 96.05% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
- 3.95% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 97.37% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 2.63% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 82.89% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 2.63% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

14.48% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Ingeniería Comercial Informática.

Pregunta 1:

100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

12.50% siempre ha recibido instrucción e información

15.63% casi siempre ha recibido instrucción e información

56.25% a veces ha recibido instrucción e información

3.12% casi nunca ha recibido instrucción e información

12.50% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

43.75% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

56.25% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

50.00% influencia positiva

50.00% influencia negativa

Pregunta 5:

9.37% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles

59.38% considera que las evaluaciones son claras

28.13% considera que las evaluaciones son poco claras

3.12% considera que las evaluaciones no se entienden

Pregunta 6:

12.50% considera que el cuestionario es muy extenso

18.75% considera que el cuestionario es algo extenso

56.24% considera que el cuestionario es adecuado

6.25% considera que el cuestionario es algo reducido

6.25% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

15.62% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa

28.13% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa

31.25% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

25.00% considera que la información recibida de lo que es el proceso de evaluación docente es nula

Pregunta 8:

62.50% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables

28.13% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

9.37% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

28.13% considera que sus respuestas son muy objetivas

62.50% considera que sus respuestas son objetivas

9.37% considera que sus respuestas son poco objetivas

Pregunta 10:

25.00% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

56.25% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones

18.75% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

87.50% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes

6.25% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes

6.25% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

12.50% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores

87.50% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

6.25% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

68.75% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

25.00% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

31.25% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

68.75% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

100.0% dice que ha percibido cambios positivos

Pregunta 16:

10.00% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre

90.00% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

40.63% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante

31.25% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante

15.62% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante

12.50% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

43.75% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

- 37.50% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 9.37% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
- 9.37% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

- 37.50% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 34.38% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 25.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 3.12% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 37.50% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 31.25% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 31.25% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante

Pregunta 21:

- 96.88% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
- 3.12% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 96.88% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 3.12% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 90.63% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 3.12% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 6.25% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Tecnología Médica.

Pregunta 1:

- 100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

- 31.25% siempre ha recibido instrucción e información
- 28.13% casi siempre ha recibido instrucción e información
- 28.12% a veces ha recibido instrucción e información
- 12.50% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

- 37.50% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
- 62.50% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

- 58.33% influencia positiva
- 16.67% influencia negativa
- 25.00% no contestó la pregunta

Pregunta 5:

- 15.63% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
- 71.87% considera que las evaluaciones son claras
- 12.50% considera que las evaluaciones son poco claras

Pregunta 6:

- 18.75% considera que el cuestionario es algo extenso
- 62.50% considera que el cuestionario es adecuado
- 18.75% considera que el cuestionario es algo reducido

Pregunta 7:

- 3.13% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa
- 21.87% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
- 46.87% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 21.87% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
- 6.25% considera que la información recibida de lo que es el proceso de evaluación docente es nula

Pregunta 8:

- 18.75% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
- 62.50% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 18.75% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

- 34.38% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 59.37% considera que sus respuestas son objetivas
- 6.25% considera que sus respuestas son poco objetivas

Pregunta 10:

- 28.12% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 71.88% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

- 90.63% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 3.12% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 3.12% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

3.12% no contestó la pregunta

Pregunta 12:

28.12% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores

71.88% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

12.50% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

71.88% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

15.62% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

21.88% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

78.12% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

100.0% dice que ha percibido cambios positivos

Pregunta 16:

100.0% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

28.13% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante

56.25% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante

12.50% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante

3.12% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

37.50% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante

12.50% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante

Pregunta 19:

21.87% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante

59.38% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

18.75% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante

Pregunta 20:

- 18.75% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 21.87% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 9.38% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

100.0% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

100.0% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 96.88% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 3.12% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Odontología.

Pregunta 1:

- 91.67% ha evaluado al profesor
- 8.33% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

- 36.37% siempre ha recibido instrucción e información
- 27.27% casi siempre ha recibido instrucción e información
- 27.27% a veces ha recibido instrucción e información
- 9.09% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

- 18.18% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
- 81.81% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

- 50.00% influencia positiva
- 50.00% influencia negativa

Pregunta 5:

- 18.18% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
- 54.54% considera que las evaluaciones son claras
- 27.28% considera que las evaluaciones son poco claras

Pregunta 6:

- 9.09% considera que el cuestionario es algo extenso
- 72.73% considera que el cuestionario es adecuado
- 18.18% considera que el cuestionario es algo reducido

Pregunta 7:

- 18.18% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
- 27.27% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 54.55% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

Pregunta 8:

- 18.18% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
- 63.64% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 18.18% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

- 36.36% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 63.64% considera que sus respuestas son objetivas

Pregunta 10:

- 27.27% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 63.64% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 9.09% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

- 90.91% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 9.09% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

- 18.18% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 81.82% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

- 90.91% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 9.09% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

- 9.09% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
- 90.91% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

- 100.0% dice que ha percibido cambios positivos

Pregunta 16:

- 100.0% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

- 36.36% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
- 27.27% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante

36.36% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante

Pregunta 18:

36.36% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

36.36% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante

27.27% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante

Pregunta 19:

18.18% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante

45.45% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

36.37% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante

Pregunta 20:

18.18% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

27.27% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante

54.55% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante

Pregunta 21:

81.82% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

18.18% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

100.0% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

90.91% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

9.09% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Licenciatura en Biología.

Pregunta 1:

66.67% ha evaluado al profesor

33.33% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

50.00% casi siempre ha recibido instrucción e información

50.00% a veces ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

100.0% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

100.0% no contestó

Pregunta 5:

100.0% considera que las evaluaciones son claras

Pregunta 6:

100.0% considera que el cuestionario es algo extenso

Pregunta 7:

50.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa

50.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

Pregunta 8:

50.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables

50.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

100.0% considera que sus respuestas son objetivas

Pregunta 10:

50.00% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

50.00% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

100.0% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

100.0% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

100.0% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

Pregunta 14:

100.0% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

100.0% no contestó la pregunta

Pregunta 16:

100.0% no contestó la pregunta

Pregunta 17:

50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante

50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante

Pregunta 18:

100.0% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

Pregunta 19:

100.0% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

Pregunta 20:

50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

50.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante

Pregunta 21:

100.0% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

100.0% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

100.0% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Derecho.

Pregunta 1:

100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

41.54% siempre ha recibido instrucción e información

23.08% casi siempre ha recibido instrucción e información

27.69% a veces ha recibido instrucción e información

1.54% casi nunca ha recibido instrucción e información

6.15% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

23.08% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

76.92% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

80.00% influencia positiva

20.00% influencia negativa

Pregunta 5:

21.54% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles

58.46% considera que las evaluaciones son claras

16.92% considera que las evaluaciones son poco claras

1.54% considera que las evaluaciones son complicadas

1.54% no contestó la pregunta

Pregunta 6:

- 1.54% considera que el cuestionario es muy extenso
- 13.85% considera que el cuestionario es algo extenso
- 64.61% considera que el cuestionario es adecuado
- 13.85% considera que el cuestionario es algo reducido
- 6.15% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

- 1.54% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa
- 29.13% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
- 40.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 23.08% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
- 6.15% considera que la información recibida de lo que es el proceso de evaluación docente es nula

Pregunta 8:

- 13.85% considera que las respuestas que dan sus compañeros muy son confiables
- 56.92% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 27.69% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
- 1.54% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

- 18.46% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 70.77% considera que sus respuestas son objetivas
- 7.69% considera que sus respuestas son poco objetivas
- 3.08% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

- 13.85% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 72.30% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 13.85% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

- 84.62% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 9.23% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 6.15% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

- 15.38% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 84.62% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

- 7.69% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 78.46% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 13.85% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

- 12.30% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
- 84.62% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
- 3.08% no contestó la pregunta

Pregunta 15:

- 75.00% dice que ha percibido cambios positivos
- 25.00% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

- 25.00% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
- 62.50% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre
- 12.50% no contestó la pregunta

Pregunta 17:

- 33.85% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
- 36.92% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
- 23.08% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
- 6.15% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

- 38.46% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
- 38.46% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 20.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
- 1.54% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante
- 1.54% no contestó la pregunta

Pregunta 19:

- 27.69% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 53.08% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 23.08% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 6.15% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 21.54% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

- 23.85% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 21.54% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 23.07% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

- 96.92% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
- 3.08% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 95.38% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 4.62% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 98.46% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 1.54% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Ingeniería Civil Industrial.

Pregunta 1:

- 100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

- 44.44% siempre ha recibido instrucción e información
- 22.22% casi siempre ha recibido instrucción e información
- 33.33% a veces ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

- 16.67% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
- 77.78% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
- 5.50% no contestó la pregunta

Pregunta 4:

- 66.67% influencia positiva
- 33.33% influencia negativa

Pregunta 5:

- 16.67% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
- 77.78% considera que las evaluaciones son claras
- 5.50% considera que las evaluaciones son poco claras

Pregunta 6:

- 16.67% considera que el cuestionario es muy extenso
- 16.67% considera que el cuestionario es algo extenso
- 66.66% considera que el cuestionario es adecuado

Pregunta 7:

- 50.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
- 33.33% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 16.67% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

Pregunta 8:

- 5.55% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
- 50.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 44.46% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

- 5.55% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 94.45% considera que sus respuestas son objetivas

Pregunta 10:

- 11.11% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 66.67% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 22.22% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

- 88.88% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 5.56% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 5.56% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

- 27.78% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 61.11% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 11.11% no contestó la pregunta

Pregunta 13:

- 16.67% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 55.56% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
- 27.77% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

- 100.0% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

- 100.0% no contestó la pregunta

Pregunta 16:

- 100.0% no contestó la pregunta

Pregunta 17:

- 38.89% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante

44.44% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante

16.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante

Pregunta 18:

55.56% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

44.44% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante

Pregunta 19:

33.33% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante

66.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

Pregunta 20:

5.55% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

55.56% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante

38.89% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante

Pregunta 21:

77.78% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

22.22% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

94.45% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

5.55% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

94.45% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

5.55% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

ANEXO N°4

RESULTADOS POR AÑO DE INGRESO.

Año 1.992

Pregunta 1:

100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

17.14% siempre ha recibido instrucción e información
20.00% casi siempre ha recibido instrucción e información
34.29% a veces ha recibido instrucción e información
11.43% casi nunca ha recibido instrucción e información
14.28% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

28.57% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
71.43% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

50.00% influencia positiva
50.00% influencia negativa

Pregunta 5:

8.57% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
51.43% considera que las evaluaciones son claras
34.28% considera que las evaluaciones son poco claras
2.86% considera que las evaluaciones son complicadas
2.86% considera que las evaluaciones no se entienden

Pregunta 6:

2.86% considera que el cuestionario es muy extenso
42.86% considera que el cuestionario es algo extenso
40.00% considera que el cuestionario es adecuado
11.42% considera que el cuestionario es algo reducido
2.86% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

11.43% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
42.86% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
25.71% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
20.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es nula

Pregunta 8:

11.43% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables

60.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
22.86% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
5.71% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

14.28% considera que sus respuestas son muy objetivas
71.44% considera que sus respuestas son objetivas
8.57% considera que sus respuestas son poco objetivas
5.71% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

17.14% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
62.86% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
20.00% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

91.43% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
2.86% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
5.71% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

5.71% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
94.29% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

5.71% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
77.15% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
17.14% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

31.43% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
65.71% no ha percibido cambios en los profesores en el período en que serán efectuadas las evaluaciones
2.86% no contestó la pregunta

Pregunta 15:

100.0% dice que ha percibido cambios positivos

Pregunta 16:

100.0% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

25.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
35.14% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
25.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
11.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

- 37.14% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
- 25.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 34.29% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
- 2.86% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

- 22.86% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 51.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 20.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 5.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 17.14% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 45.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
- 25.71% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 11.43% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

- 100.0% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 97.14% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 2.86% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 85.72% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 5.71% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 8.57% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Año 1.993

Pregunta 1:

- 100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

- 23.40% siempre ha recibido instrucción e información
- 25.53% casi siempre ha recibido instrucción e información
- 27.66% a veces ha recibido instrucción e información

14.89% casi nunca ha recibido instrucción e información
8.51% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

46.80% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
53.20% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

68.18% influencia positiva
27.27% influencia negativa
4.55% no contestó la pregunta

Pregunta 5:

17.02% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
44.68% considera que las evaluaciones son claras
36.17% considera que las evaluaciones son poco claras
2.13% considera que las evaluaciones son complicadas

Pregunta 6:

8.51% considera que el cuestionario es muy extenso
34.04% considera que el cuestionario es algo extenso
44.68% considera que el cuestionario es adecuado
10.64% considera que el cuestionario es algo reducido
2.13% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

2.13% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa
25.54% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
23.40% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
34.04% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
14.89% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es nula

Pregunta 8:

6.38% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
51.06% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
40.43% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
2.13% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

17.02% considera que sus respuestas son muy objetivas
70.21% considera que sus respuestas son objetivas
10.64% considera que sus respuestas son poco objetivas
2.13% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

27.66% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
59.57% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
12.77% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

78.72% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
6.38% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
12.77% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes
2.13% no contestó la pregunta

Pregunta 12:

10.64% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
89.36% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

12.77% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
72.34% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
14.89% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

23.40% si ha percibido cambios en los profesores en el período en que serán efectuadas las evaluaciones
76.60% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

63.64% dice que ha percibido cambios positivos
36.36% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

27.27% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
72.73% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

29.79% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
44.68% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
14.89% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
10.64% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

36.17% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
42.55% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
19.15% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante

2.13% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

25.53% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante

48.94% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

23.40% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante

2.13% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

25.53% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

36.17% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante

25.53% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante

12.77% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

95.74% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

4.26% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

85.11% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

14.89% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

89.36% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

6.38% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

4.26% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Año 1.994

Pregunta 1:

100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

15.00% siempre ha recibido instrucción e información

26.67% casi siempre ha recibido instrucción e información

36.67% a veces ha recibido instrucción e información

8.33% casi nunca ha recibido instrucción e información

13.33% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

43.33% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

56.67% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

57.69% influencia positiva

38.46% influencia negativa

3.85% no contestó la pregunta

Pregunta 5:

8.33% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles

55.00% considera que las evaluaciones son claras

31.67% considera que las evaluaciones son poco claras

1.67% considera que las evaluaciones son complicadas

3.33% considera que las evaluaciones no se entienden

Pregunta 6:

8.33% considera que el cuestionario es muy extenso

25.00% considera que el cuestionario es algo extenso

46.67% considera que el cuestionario es adecuado

18.33% considera que el cuestionario es algo reducido

1.67% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

13.33% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa

35.00% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa

38.33% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa

13.33% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es nula

Pregunta 8:

60.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables

35.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

5.00% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

15.00% considera que sus respuestas son muy objetivas

68.33% considera que sus respuestas son objetivas

13.33% considera que sus respuestas son poco objetivas

3.33% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

36.67% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

53.33% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones

8.33% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

1.67% no contestó la pregunta

Pregunta 11:

93.33% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes

1.67% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
5.00% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

6.67% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
93.33% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores

Pregunta 13:

6.67% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
80.00% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
13.33% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

15.00% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
85.00% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

77.78% dice que ha percibido cambios positivos
22.22% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

22.22% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
77.78% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

36.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
40.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
16.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
6.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

43.33% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
38.33% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
11.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
6.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

18.33% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
51.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

28.33% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
1.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

21.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
40.00% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante
21.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
16.67% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

98.33% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
1.67% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

98.33% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
1.67% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

96.67% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
3.33% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Año 1.995

Pregunta 1:

100.0% ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

16.95% siempre ha recibido instrucción e información
27.12% casi siempre ha recibido instrucción e información
44.07% a veces ha recibido instrucción e información
3.39% casi nunca ha recibido instrucción e información
8.47% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

32.20% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
67.80% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

57.89% influencia positiva
36.84% influencia negativa
5.27% no contestó la pregunta

Pregunta 5:

- 16.95% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
- 64.41% considera que las evaluaciones son claras
- 16.95% considera que las evaluaciones son poco claras
- 1.69% considera que las evaluaciones son complicadas

Pregunta 6:

- 5.09% considera que el cuestionario es muy extenso
- 25.42% considera que el cuestionario es algo extenso
- 55.93% considera que el cuestionario es adecuado
- 11.89% considera que el cuestionario es algo reducido
- 1.69% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

- 15.25% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
- 40.68% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
- 32.21% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
- 11.86% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es nula

Pregunta 8:

- 6.78% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
- 61.02% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
- 28.81% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
- 3.39% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

- 13.56% considera que sus respuestas son muy objetivas
- 72.88% considera que sus respuestas son objetivas
- 13.56% considera que sus respuestas son poco objetivas

Pregunta 10:

- 13.56% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
- 74.58% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
- 11.86% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

- 77.97% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
- 11.86% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
- 10.17% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

- 20.34% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 77.97% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores
- 1.69% no contestó la pregunta

Pregunta 13:

- 5.08% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones

84.75% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
10.17% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

10.17% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
89.83% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

100.0% dice que ha percibido cambios positivos

Pregunta 16:

100.0% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

30.51% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
37.29% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
27.12% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
5.08% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

38.98% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
44.07% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
15.26% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
1.69% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

27.12% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
52.54% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
16.95% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
3.39% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

25.42% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
40.68% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante

- 28.81% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
- 5.09% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

100.0% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

- 96.61% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
- 3.39% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

- 89.83% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 1.69% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
- 8.48% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Año 1.996

Pregunta 1:

- 97.50% ha evaluado al profesor
- 2.50% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

- 38.46% siempre ha recibido instrucción e información
- 26.92% casi siempre ha recibido instrucción e información
- 24.36% a veces ha recibido instrucción e información
- 2.56% casi nunca ha recibido instrucción e información
- 7.69% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

- 30.77% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
- 69.23% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar

Pregunta 4:

- 70.83% influencia positiva
- 25.00% influencia negativa
- 4.17% no contestó la pregunta

Pregunta 5:

- 20.52% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
- 58.97% considera que las evaluaciones son claras
- 17.95% considera que las evaluaciones son poco claras
- 1.28% considera que las evaluaciones son complicadas
- 1.28% considera que las evaluaciones no se entienden

Pregunta 6:

- 3.45% considera que el cuestionario es muy extenso
- 24.36% considera que el cuestionario es algo extenso

56.41% considera que el cuestionario es adecuado
14.10% considera que el cuestionario es algo reducido
1.28% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

1.28% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa
37.18% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
35.89% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
17.95% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
7.69% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es nula

Pregunta 8:

6.41% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
57.69% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
32.05% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables
3.85% considera que las respuestas que dan sus compañeros son nada confiables

Pregunta 9:

19.23% considera que sus respuestas son muy objetivas
73.08% considera que sus respuestas son objetivas
6.41% considera que sus respuestas son poco objetivas
1.28% considera que sus respuestas son nada objetivas

Pregunta 10:

23.08% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
57.69% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
19.23% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones

Pregunta 11:

79.49% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
7.69% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
11.54% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes
1.28% no contestó la pregunta

Pregunta 12:

25.64% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
73.08% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores
1.28% no contestó la pregunta

Pregunta 13:

12.82% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
70.51% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
16.67% no saben si ha notado mejoras

Pregunta 14:

- 14.10% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones
- 85.90% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

Pregunta 15:

- 90.91% dice que ha percibido cambios positivos
- 9.09% dice que ha percibido cambios negativos

Pregunta 16:

- 9.09% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre
- 90.91% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

Pregunta 17:

- 37.18% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante
- 41.03% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante
- 20.51% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante
- 1.28% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

- 47.44% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante
- 41.03% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante
- 8.97% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante
- 1.28% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante
- 1.28% no contestó la pregunta

Pregunta 19:

- 24.36% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante
- 52.56% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante
- 19.23% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante
- 3.85% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

- 25.64% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante
- 38.46% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante

26.93% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante
8.97% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

89.74% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
10.26% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

98.71% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
1.29% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

94.87% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
1.28% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
3.85% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación

Año 1.997

Pregunta 1:

97.12% ha evaluado al profesor
2.88% no ha evaluado al profesor

Pregunta 2:

24.75% siempre ha recibido instrucción e información
35.64% casi siempre ha recibido instrucción e información
27.73% a veces ha recibido instrucción e información
8.91% casi nunca ha recibido instrucción e información
2.97% nunca ha recibido instrucción e información

Pregunta 3:

31.68% considera que si influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
67.33% considera que no influye la solemnidad de los encuestadores en la disposición a contestar
0.99% no contestó la pregunta

Pregunta 4:

78.13% influencia positiva
21.87% influencia negativa

Pregunta 5:

16.83% considera que las evaluaciones son muy claras y entendibles
71.29% considera que las evaluaciones son claras
9.90% considera que las evaluaciones son poco claras
1.98% considera que las evaluaciones son complicadas

Pregunta 6:

3.96% considera que el cuestionario es muy extenso
19.80% considera que el cuestionario es algo extenso

66.34% considera que el cuestionario es adecuado
7.92% considera que el cuestionario es algo reducido
1.98% considera que el cuestionario es muy reducido

Pregunta 7:

2.97% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es muy completa
36.64% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es completa
34.65% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es poco completa
23.76% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es escasa
1.98% considera que la información recibida de lo que es el Proceso de Evaluación Docente es nula

Pregunta 8:

8.91% considera que las respuestas que dan sus compañeros son muy confiables
66.34% considera que las respuestas que dan sus compañeros son confiables
24.75% considera que las respuestas que dan sus compañeros son poco confiables

Pregunta 9:

23.76% considera que sus respuestas son muy objetivas
72.28% considera que sus respuestas son objetivas
3.96% considera que sus respuestas son poco objetivas

Pregunta 10:

22.77% considera que sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
64.36% considera que sus calificaciones no influyen en las evaluaciones
11.88% no saben si sus calificaciones si influyen en las evaluaciones
0.99% no contestó la pregunta

Pregunta 11:

81.19% cree que los alumnos si están capacitados para evaluar a los docentes
5.94% cree que los alumnos no están capacitados para evaluar a los docentes
12.87% no saben si los alumnos están capacitados para evaluar a los docentes

Pregunta 12:

36.63% piensa que si es suficiente la forma como evalúan a los profesores
62.38% piensa que no es suficiente la forma como evalúan a los profesores
0.99% no contestó la pregunta

Pregunta 13:

8.91% si ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
52.48% no ha notado mejoras en los profesores una vez efectuadas las evaluaciones
37.62% no saben si ha notado mejoras
0.99% no contestó la pregunta

Pregunta 14:

12.87% si ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

86.14% no ha percibido cambios en los profesores en el periodo en que serán efectuadas las evaluaciones

0.99% no contestó la pregunta

Pregunta 15:

100.0% dice que ha percibido cambios positivos

Pregunta 16:

30.77% dice que los cambios si se mantienen por el resto del semestre

56.85% dice que los cambios no se mantienen por el resto del semestre

15.38% no contestó la pregunta

Pregunta 17:

42.58% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es muy importante

43.56% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es importante

11.88% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es poco importante

1.98% considera que el proceso de evaluación como indicador de mejoras en la calidad de la enseñanza es nada importante

Pregunta 18:

49.51% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es muy importante

43.56% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es importante

5.94% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es poco importante

0.99% considera que el proceso de evaluación como indicador de necesidad de perfeccionamiento es nada importante

Pregunta 19:

27.72% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es muy importante

52.48% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es importante

18.81% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es poco importante

0.99% considera que el proceso de evaluación como indicador de incentivos y promociones es nada importante

Pregunta 20:

22.77% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es muy importante

45.55% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es importante

23.76% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es poco importante

7.92% considera que el proceso de evaluación como indicador de castigos o sanciones es nada importante

Pregunta 21:

93.07% si le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación
6.93% no le gustaría tener mayor información de lo que es el Proceso de Evaluación

Pregunta 22:

96.04% cree que si asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes
3.96% cree que no asiste lo suficiente a clases para evaluar a sus docentes

Pregunta 23:

84.16% consideran que los alumnos si debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
4.95% consideran que los alumnos no debieran tener acceso a los resultados de la evaluación
10.89% no saben si los alumnos debieran tener acceso a los resultados de la evaluación