

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**“LA RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DE LOS CATEDRÁTICOS Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO
DE LOS ALUMNOS DE DIVERSIFICADO DE LA CARRERA DE
PERÍTO CONTADOR CON ORIENTACIÓN EN COMPUTACIÓN
DEL CENTRO EDUCATIVO EFICIENCIA, DURANTE EL CICLO
ESCOLAR 2005”**

ARNOLDO FEDERICO LEÓN MÁRQUEZ

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO 2006

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**“LA RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DE LOS CATEDRÁTICOS Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO
DE LOS ALUMNOS DE DIVERSIFICADO DE LA CARRERA DE
PERÍTO CONTADOR CON ORIENTACIÓN EN COMPUTACIÓN
DEL CENTRO EDUCATIVO EFICIENCIA, DURANTE EL CICLO
ESCOLAR 2005”**

**ARNOLDO FEDERICO LEÓN MÁRQUEZ.
CARNET: 50987-94.
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL.**

**ASESORA DE TESIS:
LICDA. GLORIA PATRICIA SAMAYOA.**

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO 2006.

AUTORIDADES UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

- Rectora Licda. Guillermina Herrera.
- Vicerrector General Ing. Jaime Carrera.
- Vicerrector Académico Lic. Rolando Alvarado, S.J.
- Vicerrector Administrativo Lic. José Alejandro Arévalo.
- Secretario General Lic. Rolando Escobar Menaldo.

AUTORIDADES UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

- Decano Dr. Ricardo Lima.
- Vicedecana Dra. Lucrecia Méndez.
- Secretaria Licda. Myriam Renée Cuestas.
- Director Depto. Psicología Dr. Carlos Seijas.
- Director Depto. Educación Dr. Bienvenido Argueta.
- Directora Depto. Ciencias de la Comunicación Licda. Nancy Avendaño.
- Director Depto. Letras y Filosofía Lic. Ernesto Loukota.
- Representantes de Catedráticos Lic. Ramiro de León.
- Representantes de Estudiantes Lic. Juan Fernando Cifuentes.
- Ante Consejo de Facultad Ana Lilia Luna.
- Ante Consejo de Facultad Shanti Valladares

ASESORA DE TESIS

Licda. Gloria Patricia Samayoa.

TERNA EXAMINADORA

Licda. Ana María Chavarría.
Dr. Carlos Seijas.
Lic. Manuel Arias.

INDICE

RESUMEN	01
I. INTRODUCCIÓN	02
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	69
2.1 Objetivos.....	71
2.2 Hipótesis.....	71
2.3 Variables	71
2.4 Definición de Variables.....	72
2.4.1 Conceptual	72
2.4.2 Operacional	72
2.5 Alcances y Límites.....	73
2.6 Aporte.....	73
III. MÉTODO	75
3.1 Sujetos	75
3.2 Instrumentos	77
3.2.1 Evaluación del desempeño (Pinzón, 1999).....	77
3.2.3 Tabla comparativa	79
3.3 Procedimiento	80
3.4 Diseño y Metodología Estadística	82

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	83
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	117
VI. CONCLUSIONES.....	121
VII. RECOMENDACIONES.....	123
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	124
ANEXOS.....	131
<i>1. Instrumentos</i>	<i>132</i>
<i>2. Información de los Docentes</i>	<i>136</i>

RESUMEN

La presente investigación determinó la relación existente a un nivel del 0.05 de significancia entre el desempeño de los catedráticos del Centro Educativo Eficiencia con el rendimiento académico de los alumnos de la carrera de Perito Contador con orientación en computación, durante el ciclo escolar 2005. Consistió en una investigación cuasi-experimental con un diseño transeccional correlacional, la cual utilizó los cuadros de calificaciones, y una evaluación del desempeño a profesores por medio del coeficiente de correlación de Pearson para la comprobación estadística. Además, se conoció el rendimiento académico y la percepción de los alumnos por género, en cuanto al desempeño global de los docentes.

El Centro Educativo Eficiencia es un colegio privado del municipio de Mixco con una limitada infraestructura y recursos tecnológicos; no obstante, obtuvo el sexto lugar en la evaluación diagnóstica realizada a los alumnos graduados del Ministerio de Educación en el año 2004. La investigación se basó en el promedio de calificaciones de los estudiantes y los punteos de una evaluación del desempeño realizada a los docentes y por medio del programa estadístico SPSS se realizó el estudio de correlación.

Se determinó la inexistencia de una relación entre los resultados de una evaluación del desempeño a los profesores con el rendimiento académico, además se observó dentro de los estudiantes que el género femenino obtuvo un mayor rendimiento académico, y por el contrario los estudiantes varones evaluaron mejor a los docentes. En cuanto a los docentes, se encontró que las mujeres poseen un mejor desempeño, sin embargo, los hombres proporcionan en una diferencia muy pequeña, calificaciones más altas a los alumnos en sus asignaturas.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de los principales elementos que promueven el crecimiento integral de un país y su sociedad se encuentra la educación. La educación, es un elemento que primitivamente se define como un proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, con el pasar del tiempo, la tecnificación y profesionalización de cada uno de sus aspectos, se ha llegado a descubrir una serie de características que influyen directa o indirectamente dentro del proceso educativo. Éste, posee dos principios básicos que son, la “enseñanza adecuada” y el “aprendizaje eficaz” (principio y fin), la definición de estos términos, puede ser bastante sencilla, sin embargo, detrás de toda ciencia, siguen siendo constructos muy complejos, que poseen una definición y relación bastante ambigua. De esta manera este estudio buscó establecer una relación entre el desempeño del docente (enseñanza) y el rendimiento académico de los alumnos (aprendizaje).

En la actualidad, la tecnología se considera una herramienta muy importante en la educación, por consiguiente, se puede especular que al existir un alto grado de tecnificación en el proceso de enseñanza, el resultado será un aprendizaje eficaz. Sin embargo, se pudo observar que dentro de la evaluación diagnóstica realizada a alumnos graduandos por el Ministerio de Educación (MINEDUC) en el año 2004, el Centro Educativo Eficiencia (colegio privado del municipio de Mixco, departamento de Guatemala), se ubicó dentro de los 10 puestos más altos (específicamente el 6), a pesar que dentro de su infraestructura los recursos tecnológicos son bastante limitados y no recibe apoyo económico alguno (subsidios gubernamentales, patrocinios de la iniciativa privada u organizaciones no gubernamentales), siendo su única fuente de ingresos las cuotas de la colegiatura que reúne cada mes.

Por estas razones, es necesario realizar la investigación exclusivamente en esta institución, que aparentemente tiene una serie de elementos que pueden influir negativamente en el nivel académico de los estudiantes, los cuales, paradójicamente

según resultados de la evaluación diagnóstica del Ministerio de Educación, no afectaron el producto final... ¿Por qué?

Tomando como base la interrogante anterior, se desea enfocar la investigación de la siguiente manera: Estableciendo la existencia de una relación entre el desempeño de los profesores del Centro Educativo Eficiencia con el rendimiento académico de los alumnos de la carrera de Perito Contador con orientación en computación, durante el ciclo 2005.

Se utilizó como apoyo a este estudio, investigaciones previas de temas como evaluación del desempeño, profesionalización del docente, confiabilidad de instrumentos de evaluación del desempeño en instituciones educativas, elementos de la enseñanza y el aprendizaje, proyectos de evaluación del desempeño a profesores realizados en Guatemala y en el exterior, interpretación y utilización de resultados de la evaluación del desempeño e instrumentos implementados en el medio educativo; además, se utilizará la información del proyecto de Evaluación Diagnóstica de los Graduandos realizada por el Ministerio de Educación en el año 2004.

La investigación de campo se realizó utilizando un estudio cuasí-experimental con un diseño transeccional correlacional, apoyándose en los siguientes elementos: cuadros de calificaciones en las cuales se encuentra el promedio de notas obtenidas por los estudiantes en las asignaturas que imparte el mismo profesor dentro de la carrera de Perito Contador con orientación en computación, de enero a agosto del año 2005, la descripción del puesto del docente y una evaluación del desempeño a profesores utilizada y validada previamente, por el estudio realizado por Pinzón en 1999. Todos estos elementos ayudarán a establecer la existencia de una relación entre el rendimiento académico y la evaluación del desempeño, por medio del Coeficiente de Correlación de Pearson.

Este estudio reunió los elementos educación, docente y alumno; como una unidad integral e interdependiente. Intentando verificar que la educación actual no solamente

depende de los avances tecnológicos, como se puede creer; sino también se supedita al buen desempeño de los educadores, los cuales han identificado apropiadamente cada una de sus actividades, dando como resultado la optimización de recursos, logrando así un adecuado rendimiento académico en los estudiantes.

Se dice que la finalidad de una evaluación del desempeño es que las personas mejoren el trabajo que realizan (Mondy y Noe, 1997). De esta manera logran enfocar adecuadamente sus actividades hacia un objetivo eficaz. Cuando un docente logra la eficiencia en un estudiante, significa que los recursos a su disposición fueron optimizados y ha mediado adecuadamente sus conocimientos, logrando -de esta manera- el proceso de aprendizaje (Objetivo primordial de todo educador).

Desde el punto de vista humanista, el afán de conocimiento es algo innato en el ser humano. Hasta el día de hoy, se continúa conservando una manera ortodoxa de medir ese conocimiento adquirido, utilizando calificaciones cuantitativas obtenidas en pruebas académicas (exámenes).

Toledo (1997) en su estudio de evaluaciones, define las calificaciones como un juicio de valor que puede ser expresado en números, letras o expresiones verbales, utilizando como referencia la evaluación hecha a un alumno. De esta manera se origina el llamado “rendimiento académico”.

El mismo autor afirma que el desempeño de un educador y el rendimiento académico de un estudiante, son elementos recíprocos, no se encuentran en conflicto, sino por el contrario, uno origina al otro, sin embargo, su desarrollo no se detiene allí, ya que es un proceso retroalimentable. Del anterior análisis de relación, se genera una búsqueda de estudios que apoyen parcial o totalmente esta idea, refiriendo así entre los más relevantes.

El estudio elaborado por Chávez (1986), tenía como objetivo establecer para la evaluación y auto-evaluación de profesores en el nivel superior, una serie de pasos

lógicos, ordenados y de sencilla interpretación, cataliza una premisa en la cual da a entender, que el hecho de emitir juicios conlleva a la búsqueda de la perfección.

Dentro de su estudio utilizó, tres áreas específicas para la evaluación, las cuales son: didáctica, psicosocial y profesional. Además, enfatiza que al momento que una persona conoce los puntos débiles de su desempeño, ya tiene la oportunidad de corregir sus actividades e incluso de mejorarlas.

Existe un estudio de evaluación del desempeño a los docentes en los centros educativos de la capital, realizado por Armas (1998), cuyo objetivo principal era determinar la utilización de la evaluación del desempeño a los docentes. El estudio, describe los procedimientos específicos a seguir para una evaluación del desempeño adecuada, propone también la capacitación a los directores de los centros educativos para realizar este procedimiento, indicando métodos eficaces para evaluar a los educadores.

Para su trabajo, utilizó colegios inscritos entre básicos y diversificado, basado en las estadísticas del Ministerio de Educación del año 1997. Estudió directores y maestros de centros educativos privados de formación mixta en jornada matutina, ubicados en el área urbana teniendo niveles de educación básica y diversificada, al final una muestra de 43 directores y 43 maestros.

Para su estudio utilizó los siguientes instrumentos: Un cuestionario de selección múltiple con escala de Likert, de cuatro ítems por subcategoría, lo cual hace un total de 20, que fue aplicado a los directores, y una auto-evaluación que contiene también 4 likerts por subcategoría, dando un total de 20.

Los resultados obtenidos en el estudio fueron los siguientes: Más de la mitad de los directores y maestros indicaron que sí se evalúa el desempeño del personal, pero que no se aplica un plan de capacitación posterior a la evaluación. Menos de la mitad de ambos, indicaron que evalúan trimestralmente el desempeño.

Se concluyó que la mayoría de los directores desconocen o conocen muy poco la evaluación del desempeño y por ende la emplean inadecuadamente. Además, dentro de los centros educativos que sí existe el proceso de evaluación del desempeño, no existe una comunicación eficiente entre el director y el maestro.

Se puede mencionar también dentro de los trabajos realizados la investigación realizada por Pinzón (1999), titulado Evaluación del Desempeño de las Docentes Especializadas y no Especializadas de los Institutos Nacionales de Formación Secretarial de la Ciudad Capital. En la cual utilizó 4 institutos secretariales y una muestra de 485 alumnas, 25 docentes y 4 directores.

El objetivo principal de su estudio, fue evaluar el desempeño profesional de las docentes con especialización y las docentes con ninguna especialización en el área secretarial. Así mismo, definió el desempeño profesional del docente como la ejecución de sus labores y la aplicación de métodos técnicos y pedagógicos adquiridos para desenvolverse en la docencia.

En esta investigación se observó que la mayor diferencia estadística significativa se obtuvo en la evaluación realizada por las alumnas, donde el desempeño profesional es mayor en los docentes especializados a los no especializados. Concluyó que el ejercicio profesional en la docencia es muy importante para desempeñarse adecuadamente en el área secretarial.

Se puede citar la investigación realizada por Albizúres (2001), enfocada en la Aplicación de un Programa de Evaluación del Desempeño de un Centro Educativo, en el cual tiene como objetivo determinar los aspectos que se deben tomar en cuenta para la aplicación de un programa de evaluación del desempeño para establecer acciones correctivas en un centro privado educacional.

Los sujetos en esta investigación fueron 70 alumnos que cursaron el ciclo básico, el director del centro educativo privado, coordinador académico y 9 profesores de nivel básico del centro educativo. Los instrumentos que se utilizaron fueron los siguientes: un cuestionario a los alumnos de 25 preguntas cerradas de elección múltiple, un cuestionario a los profesores con 3 preguntas abiertas y 27 cerradas siendo estas una autoevaluación, y un cuestionario a la directora con una pregunta abierta y 32 cerradas de elección múltiple. Además de utilizarse entrevistas semi-estructuradas para la directora y el coordinador.

Como conclusión se observó que la aplicación de un programa de evaluación del desempeño en un centro educativo, es un proyecto ordenado de actitudes para determinar la forma más objetiva como ha cumplido el catedrático las responsabilidades de su puesto.

También existe un estudio realizado por Saca (2004), enfocado en la Utilización de un Instrumento de Evaluación del Desempeño del Docente en Establecimientos Educativos de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango, y Malacatán, Departamento de San Marcos, el objetivo era comparar el desempeño del docente antes y después de la aplicación del manual de evaluación del desempeño del docente en los establecimientos educativos descritos.

La población del estudio se determinó por medio de un listado obtenido en el Ministerio de Educación de los institutos de Coatepeque y Malacatán y se escogieron los institutos que desearon colaborar, de los cuales solamente 5 participaron, los sujetos de estudio fueron los directores y docentes entre 35 a 50 años de ambos sexos en cada centro de estudios.

Se utilizaron los siguientes instrumentos: Un cuestionario para obtener información o diagnosticar la utilización de la evaluación del desempeño del docente con anterioridad, éste estaba dirigido a directores y catedráticos, se encontraba estructurado por ocho preguntas cerradas con un listado de posibles respuestas, donde se podía

escoger una o ambas, a elección. Además, se realizó una guía o instrumento para evaluar el desempeño del docente, que se encontraba compuesto por escalas tipo Likert el cual sirvió de base para evaluar si existieron cambios en el desempeño antes y después de utilizar el manual, contenía 5 áreas teniendo 32 ítems que calificar, cada punto de la escala se determinaba con cuatro medidas (insatisfactorio, cumple, bueno y excelente), cada medida tenía un valor de 25 puntos acumulativos, dando un total de 100.

La investigación concluyó que si existe una diferencia significativa en el desempeño de los docentes de los establecimientos educativos, antes y después de aplicar el manual de evaluación del desempeño. Al igual que observó que los docentes se encontraron de acuerdo con la evaluación ya que consideraron que era necesario para verificar, diagnosticar y retroalimentar sus actividades.

Se puede mencionar el estudio realizado por Méndez (2000) en el cual propuso una evaluación del desempeño para el recurso humano de escuelas urbanas en el municipio de Escuintla. Hizo una investigación descriptiva, con una muestra de 21 directores de escuelas oficiales primarias, de las cuales 19 eran mixtas, 1 era de mujeres y 1 de varones. El cuestionario fue validado a juicio de expertos. Se encontraba compuesto de 12 preguntas, 10 eran de selección múltiple y 2 preguntas cerradas. Se calificaron e interpretaron los datos por medio de investigación de conceptos, opiniones, puntos de vista de directores y observaciones prácticas.

Para realizar este proceso de evaluación se solicitó autorización a la Dirección Departamental para poder visitar las escuelas, a continuación se elaboraron los cuestionarios, los datos obtenidos se tabularon y analizaron por medio de gráficas. Al final de la investigación, se concluyó que la supervisión de nivel primario del municipio de Escuintla, no cuenta con un programa de evaluación del desempeño objetiva que se utilice para medir la eficacia de las actividades de los directores, de lo cual se deduce que es necesario implementar un proceso profesional e imparcial de esta índole.

También existe el estudio descriptivo realizado por Mijangos (1998), en el cual evaluó el desempeño de los directores del nivel preprimario y primario del departamento de Chimaltenango que participaron en la escuela de directores.

Utilizó para la prueba estadística, las tablas que presentan los resultados obtenidos en forma de punteos absolutos y su conversión en punteos relativos, de acuerdo a los distintos sujetos de la muestra.

Su población se compuso de 90 directores participantes y 26 supervisores-capacitadores, para un total de 175 docentes, escogidos de forma no aleatoria pero voluntaria. Principió recopilando información, por medio de una encuesta de opinión basada en el diseño de Likert, la cual validó en otro departamento con características similares a las personas de la muestra. Concluyó que la evaluación del desempeño debe de realizarse en todos los programas o proyectos instituidos por todas las direcciones Departamentales de Educación o por el Ministerio de Educación. Recomendó evaluar el desempeño de los directores con cierta frecuencia para establecer planes de retroalimentación en las áreas administrativas que se observe debilidad.

Por otro lado, con respecto a resultados académicos de los alumnos se tiene el estudio realizado por Toledo (1997), el cual se encuentra enfocado en el análisis de la información que proporcionan los resultados cuantitativos de las evaluaciones (exámenes) y que lleva por título, Interpretación y Utilización de los Resultados de la Evaluación Educativa en una Muestra de Maestros de Escuelas Primarias de la Ciudad Capital. Como objetivo de la investigación se tenía, determinar cómo se está interpretando y qué es lo que se está haciendo con la información que se obtiene de la Evaluación Educativa.

Los sujetos de la investigación se obtuvieron por medio del Anuario Estadístico del Ministerio de Educación, obteniendo así un número exacto de instituciones educativas privadas y públicas en la capital, obteniendo una muestra de 91 instituciones. Se utilizó

un instrumento de escala de intensidad, constituida por una serie de ítems, que ofrecieron respuestas graduadas, utilizadas para obtener información sobre las actitudes.

El estudio concluyó que los maestros consideran que la evaluación académica a los alumnos permite verificar la calidad educativa y el logro de los objetivos, al igual que están conscientes que son necesarias técnicas de evaluación para un desempeño efectivo. El estudio anterior, concluyó que el docente se encuentra consciente que las notas obtenidas en una evaluación académica (exámenes), son el reflejo de su desempeño, considera también la existencia de una serie de elementos (como las técnicas de evaluar) que podrían mejorar su desempeño laboral.

Orientado al rendimiento académico García (2002) realizó un Análisis Comparativo entre la Actualización Docente y el Rendimiento Académico en el área de Matemática de los Alumnos de los Institutos Oficiales de la Jornada Nocturna de la Capital. En el cual su objetivo era determinar si la actualización del docente influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del nivel medio en el área de matemática.

La población se encontraba constituida por docentes del área de matemática y estudiantes de 16 establecimientos oficiales del nivel medio de la jornada nocturna, quedando una muestra constituida por 10 establecimientos oficiales de educación media de la jornada nocturna, 14 docentes del área de matemática y cuadros de calificaciones de los promedios de 240 estudiantes.

Utilizó una encuesta dirigida a docentes que laboran en institutos oficiales de la jornada nocturna del área de matemática, la cual tuvo como objetivo, conocer si los docentes han recibido cursos de actualización docente, duración de la actualización, seguimiento de los cursos, profesión(es), jornadas de trabajo. El instrumento contenía 20 preguntas elaboradas en la escala de Likert, para docentes del nivel medio del ciclo de educación básica y el ciclo de educación diversificado del área de matemática.

García concluyó que sí existe diferencia estadísticamente significativa, entre los docentes que poseen actualización y el rendimiento académico de los estudiantes. Además, García llega a observar con su estudio, que las actividades que realiza el docente y su desempeño influyen sobre la calidad de la educación.

Por otro lado, el Estado de Guatemala ha comenzado a concientizarse con respecto al nivel académico con que los estudiantes comienzan una carrera de nivel superior universitaria, así fue como se desarrolló la Evaluación Diagnóstica para alumnos y alumnas Graduandos (2004) promovida por el Ministerio de Educación de Guatemala (MINEDUC), teniendo como metas: establecer estándares para los niveles primario, básico y diversificado, diseñar pruebas nacionales estandarizadas, establecer un sistema Nacional de Investigación y Evaluación de la calidad educativa.

El MINEDUC, tomó como antecedente directo y justificación para su evaluación, los resultados generales de los exámenes de admisión, realizados por la Universidad de San Carlos de Guatemala en el año 2003, en los cuales se concluyó que un 70% de la población estudiantil que tomó las pruebas, no obtuvo resultados satisfactorios.

Dentro de los objetivos del proyecto de evaluación se tuvieron; el establecer el nivel de conocimientos de los estudiantes, identificar las estrategias técnico pedagógicas y curriculares, definir los estándares de calidad para el nivel diversificado y proponer programas para el mejoramiento de la calidad educativa.

La evaluación diagnóstica concluyó en los siguientes resultados: 85,000 estudiantes inscritos a marzo 2004; 80,290 estudiantes en disponibilidad de graduarse y tomar la prueba (agosto/2004); la participaron de estudiantes en la prueba fue de 82% de planes regulares y 48% de otros planes y el 33% de los estudiantes que se evaluaron obtuvieron notas satisfactorias, de la siguiente manera: el 17% en el área de lenguaje y el 16% en matemática.

El estudio determinó una serie de causas por las cuales se dió un bajo rendimiento en las evaluaciones de los alumnos, fue que el pensum de estudios del Nivel Medio no se ha actualizado en los últimos 22 años, la inexistencia de evaluaciones y control para asegurar la calidad educativa, especialmente en el Ciclo Diversificado, la autorización indiscriminada de carreras del Ciclo Diversificado, algunos docentes no alcanzan los requisitos en cuanto a grado académico y el contenido de matemática y lenguaje varía dependiendo la carrera.

El estudio aportó una serie de medidas correctivas enfocadas para la mejora del nivel y rendimiento académico de los alumnos, como diagnóstiicar adecuadamente el nivel secundario (Ciclos Básico y Diversificado), actualizar y modernizar el currículum junto con los diferentes sectores de la sociedad, capacitar a los docentes, aplicar estándares de calidad por nivel y por grado, adaptar la prueba diagnóstica a los estándares, establecer el proceso de evaluación de forma obligatoria.

Como final de la Evaluación Diagnóstica para alumnos y alumnas Graduandos (2004), se estableció un compromiso a toda la comunidad educativa para que cada sector asuma su responsabilidad y participe activamente en mejorar la calidad educativa.

Dentro del ambiente educacional, se ha generado la interrogante sí los alumnos son competentes y objetivos, para realizar una evaluación del desempeño al catedrático. En base a esto Verastegui (1996), realizó un estudio con objetivo de determinar la confiabilidad de un instrumento de evaluación del desempeño utilizando el criterio de los alumnos. La investigación se realizó en la Universidad Rafael Landívar, en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en una sección de segundo ciclo con 30 estudiantes.

Utilizó como instrumento el Cuestionario de Evaluación de Catedráticos de la Universidad Rafael Landívar, dividido en dos partes. La primera contiene 20 ítems, agrupados en 5 subescalas (Preparación y Responsabilidad, Metodología de

Enseñanza, Evaluación, Relación Interpersonal e Investigación), y la segunda que contiene 5 ítems de autoevaluación al profesor y curso. Después de solicitar los respectivos permisos a las autoridades para trabajar con los resultados de evaluación de catedráticos, identificó cada prueba numerándola antes de la evaluación, tomó 150 instrumentos y las ponderó de 1 a 4, tabulando los datos. Para los primeros 20 ítems, los cinco bloques que los agrupan y el punteo total, utilizó el procedimiento estadístico de análisis de varianza para muestras de planteos análogos. No se manipularon variables ni muestra, así que el análisis se denominó como *expost factum*.

Terminando la investigación, concluyó que el punteo global y los bloques que los conforman, fueron más confiables que los ítems que los componen, además, los ítems, los bloques y los punteos globales aportan información distinta, siendo demasiado específica en el primer caso y demasiado genérica en el segundo y tercero.

Con respecto a este tema, Balconi (2002) realizó una investigación de tipo *expost factum*, sobre la Confiabilidad de un Instrumento de Evaluación del Desempeño para Catedráticos Universitarios. El objetivo era establecer el grado de confiabilidad de las áreas de preparación y responsabilidad, metodología de enseñanza, evaluación, relación interpersonal e investigación de la evaluación de catedráticos de la Universidad Rafael Landívar. La muestra estaba compuesta por 400 estudiantes de la jornada matutina, seleccionados a azar de los primeros y últimos años de carrera, entre 18 y 29 años de edad en misma Universidad.

Se analizó un instrumento conformado por preguntas cerradas que se encuentra dividido en 2 partes: la primera consta de 13 preguntas y la segunda de 3, donde pretende medir preparación y responsabilidad, metodología de enseñanza, evaluación, investigación y relaciones interpersonales del catedrático.

El instrumento contiene en la primera parte 4 Likerts de opción, que se describen así: siempre, con frecuencia, muy pocas veces o nunca. Y en la segunda parte así: excelente, bueno, regular y deficiente.

Balconi, describe el proceso de obtención de resultados de la siguiente manera: Se califican las pruebas por medio de un escáner programado con la clave cuantitativa del instrumento, los cuales se envían a una hoja de cálculo de Excel y los resultados se emplean para determinar los punteos finales que son redactados manualmente por la secretaria de recursos humanos, ella transcribe los punteos por respuestas, junto con los comentarios hechos por los estudiantes.

Además, utilizó un instrumento para entrevistas, cuyo objetivo era obtener información sobre como era manejado el proceso de evaluación del desempeño al docente en las distintas universidades de la capital. Se encontraba conformado por 12 preguntas abiertas y al final se colocaba el nombre y el cargo de la persona entrevistada.

Balconi termina su investigación, concluyendo que la información recabada por los estudiantes es confiable, apoyándose en el método estadístico que utilizó (índice alfa de confiabilidad), observando que las áreas de mayor confiabilidad fueron las de relación interpersonal, investigación y evaluación.

De esta manera puede determinarse que dentro del ambiente académico, en algunas Universidades de Guatemala se ha implementado un proceso de evaluación del desempeño a docentes para verificar el alcance, realización y efectividad de sus tareas.

En la Universidad Mesoamericana de Guatemala (2003), dentro de sus procesos de Recursos Humanos, utiliza una evaluación del desempeño que se estructura de la siguiente manera: Es una encuesta estandarizada donde se hace el punteo de 0 a 1 puntos, siendo 0 el más bajo. El catedrático debe de promediar como mínimo 4.5 o más para aprobar su evaluación. Dentro de los estándares, sí se encontrara entre 3.5 – 4, se considera un desempeño mediocre y la situación se discute entre evaluadores (consejo directivo) y evaluado.

El instrumento es contestado por el estudiante y contiene 10 preguntas directas de juicio personal y una pregunta abierta al final que engloba todos los rasgos y características de las preguntas anteriores.

Después de completar las respuestas, éstas se tabulan y se cita al catedrático evaluado para discutir las respuestas obtenidas. Se hace un memorándum el cual lo firma el catedrático y el director o encargado, se le entrega una copia al evaluado y el original se queda en archivo. Las evaluaciones se realizan cada semestre. El objetivo principal es motivar al catedrático a un mejor desempeño, al contrario de la creencia global de promover los despidos.

Siguiendo la línea de evaluaciones del desempeño al personal docente, en la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), se ha especializado de tal manera que existe un departamento específico para su realización. El departamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos “DEPPA” (2003), trabaja bajo la supervisión de la Dirección General de Docencia de la Universidad y la División de Desarrollo Académico.

La USAC ha enfocado la evaluación del docente en un proceso con fines sistemáticos, continuos e integrados. El objetivo del programa es el de corregir posibles deficiencias e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica. La evaluación tiene un valor total de 100 puntos; en la cual los estudiantes califican al catedrático (35 puntos), el catedrático evalúa personalmente su desempeño (20 puntos), el jefe superior evalúa al catedrático (15 puntos) y se complementa con una puntuación por los méritos obtenidos por el catedrático durante el semestre (30 puntos), capacitaciones e innovaciones en su docencia.

La evaluación es administrada en cada unidad académica por la Comisión de Evaluación del Docente. Esta se encuentra conformada por tres docentes y tres alumnos, y es la encargada de planificar y velar por la transparencia del proceso.

Por otro lado, la estructura de la evaluación que hacen los estudiantes a los docentes es un cuestionario que se conforma por tres aspectos del docente (didáctico, psicosocial y profesional) y 33 ítems de afirmación, estos aspectos se califican por medio de una escala de 5 valores, al estilo Likert (siempre, muchas veces, pocas veces, nunca, sin evidencia). En el aspecto didáctico deben opinar sobre un conjunto de técnicas, procedimientos y recursos empleados para orientar el aprendizaje del estudiante (asesoría, supervisión, metodología y evaluación). En la parte psicosocial, los alumnos deben de calificar conductas que fomenten y favorezcan las relaciones interpersonales docente-estudiante (actitud e interacción al estudiante). En el aspecto profesional, los alumnos califican el grado que tiene el catedrático de incrementar su disciplina y nivel de actualización (dominio de la materia).

La evaluación realizada por el jefe inmediato, se compone de un cuestionario de afirmaciones en tres aspectos del docente didáctico (técnicas pedagógicas utilizadas), psicosocial (la motivación y el trato con el estudiante) y profesional (desarrollo y desempeño académico en la docencia), al igual que el cuestionario de los alumnos contiene 5 Likerts de respuesta. En la autoevaluación, el catedrático tiene que juzgar por sí mismo el aspecto psicosocial (actitudes, motivación, responsabilidades, hábitos e interacción), profesional (dominio del contenido, actualizaciones, ética profesional) y metodológico (investigación, planeamiento, organización, ejecución, supervisión, evaluación).

El un cuestionario contiene 44 afirmaciones con cinco opciones de respuesta para que el catedrático se autocalifique. El rubro de “méritos” se define por el interés y asistencia que el catedrático tenga en actividades de profesionalización, capacitación y actualización de conocimientos.

Al terminar las 3 evaluaciones (alumnos, jefes inmediatos y catedráticos), se revisan las hojas de respuesta y se tabulan los datos. El consejo de evaluación entrega a la comisión de evaluación de unidad los resultados. La Dirección entrega los

resultados a los catedráticos dejando constancia por escrito. Sí dentro de los resultados se totalizara un “Insatisfactorio” el DEPPA (2003), hace una lista de los nombres de los catedráticos que en algún aspecto tuvo un bajo puntaje y la Dirección concreta una cita para la entrega de sus resultados. En base a esto se realiza el proceso de promoción docente (desde Profesor Titular I hasta Profesor Titular X).

La comisión de evaluación solicita al docente una serie de documentos para la apertura de su expediente (relación laboral, hojas de salida y estadística del Trienio, constancia de licencias, constancia de estudios) llevando constancia en él de su desarrollo y desempeño.

Después del largo procedimiento realizado por la Comisión y la DEPPA para la promoción del docente, se traslada el expediente del docente con la siguiente información, para la ficha personal: nombre del docente, registro personal, puesto actual, resultados cuantitativos de las tres evaluaciones, méritos, puesto nuevo, fecha de promoción.

El objetivo primordial de la evaluación de la USAC, es estimular la promoción del docente por medio de una retroalimentación, además de venir acompañada de un aumento salarial. Dentro de la evaluación del docente se dice: “La Cultura de la Evaluación Docente en Búsqueda de la Excelencia Académica”.

Dentro del ámbito internacional, se encuentra un estudio realizado por la Universidad Inca Garcilazo de la Vega (2000), el cual se describe como un Proyecto Piloto de una Escala de Evaluación del Desempeño Docente, siendo un informe de investigación para la Dirección Universitaria de Evaluación de la Calidad Académica (DUDECA), del Perú.

Dentro de los objetivos establecidos en la investigación se definieron entre los más importantes: La elaboración de una escala valorativa del desempeño del docente en el aula, el establecimiento de la calidad individual de los reactivos de la escala por medio

de sus índices de discriminación y homogeneidad, la determinación de la calidad global de la escala analizando su validez, confiabilidad y uní dimensionalidad y establecer en el marco de la escala laborada, las características que tipifican según la percepción de los alumnos, al profesor que satisface sus expectativas académicas y posee habilidad de enseñanza.

El procedimiento comenzó con la aplicación del instrumento por parte de un equipo de profesionales del Vicerrectorado Académico y alumnos internos estudiantes del último año de psicología. Se estableció un calendario de aplicación, junto con una sesión de información y ensayo con los internos. El día de la evaluación el profesional del Vicerrectorado Académico y el alumno, se presentaron en el aula del profesor evaluado y de acuerdo al criterio y opinión en los aspectos observables se hizo la respectiva evaluación al catedrático.

El método utilizado fue el de “Observación Cerrada”, el cual lo definieron así, porque la atención se centra en los aspectos específicos del comportamiento, como los cuestionarios y escalas, los cuales se utilizaron para construir la evaluación del desempeño del docente, la cual consistió en presentar a los alumnos una serie de ítems seleccionados y organizados, asignándoles un valor en cada uno, incluso en la puntuación media global. Para el estudio se utilizaron las siguientes áreas: Didáctica, personalidad, motivación, orientación, apreciación para la habilidad general de la enseñanza. Cada ítem contenía una escala de Likert, en la cual el alumno podía emitir su respuesta (de 1 a 6) de acuerdo a un calificativo de intensidad y frecuencia, siendo 1 el nivel más bajo y 6 el más alto.

Al final del estudio se encontraron las siguientes conclusiones: la validación de una escala que permita evaluar el desempeño del docente de forma fiable y unidimensional, mediante dos elementos definidos: Didáctica Motivante y Orientación Académica. Los estudiantes pueden ser considerados jueces fiables y no sesgados de la actuación del profesor en el aula. Los estudiantes identifican al profesor que satisface sus expectativas académicas y tiene habilidad para la enseñanza en el aula.

En un estudio realizado en Suramérica, se argumenta que el desempeño eficaz y eficiente en una tarea determinada, depende directamente de la proclividad que la persona tenga para ejercer dicha actividad. La educación definitivamente se encuentra ligada a esta premisa, por lo cual es de suma importancia la existencia de una verdadera vocación pedagógica para poder enseñar. En base a esto, el Centro de Economía Aplicada del Departamento de Ingeniería de la Universidad de Chile, realizó un estudio llamado “Los Profesores en Chile” (2003), con la determinación de confirmar una verdadera vocación en los profesores, una percepción favorable a la evaluación del desempeño, al igual que la importancia de los incentivos.

El objetivo era investigar las características sociodemográficas y motivacionales de los profesores, incluyendo un análisis de su percepción sobre la aplicación del Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente (SNED), vigente desde 1996, que incluye elementos como incentivos y capacitación.

El estudio se realizó en base a encuestas y entrevistas realizadas a profesores y directores de establecimientos de enseñanza básica en Santiago de Chile, y a estudiantes de pedagogía. Se encuestaron 800 profesores de enseñanza básica de colegios municipalizados, particulares subvencionados y particulares pagados; 195 directores; 200 estudiantes de pedagogía básica con dos años de carrera; 200 estudiantes de otras carreras y 400 profesores de 100 establecimientos subvencionados, de los cuales 50 establecimientos habían obtenido el premio SNED en dos ocasiones consecutivas y 50 establecimientos nunca habían obtenido el premio.

De los resultados obtenidos por la investigación, se pueden mencionar que los docentes de los colegios particulares subvencionados aceptan en mayor medida más que los establecimientos municipalizados la evaluación del desempeño, tanto colectiva como individual. Un 77% está de acuerdo en que el Ministerio de Educación aplique un mecanismo de evaluación del desempeño. Un 85% está de acuerdo con que se reconozca que existen establecimientos educacionales con mejor desempeño que

otros. Un 70% de los directores considera que el SNED contribuye a mejorar la labor del docente por ser un instrumento que permite motivar a los docentes, ya que por un lado en las instituciones subvencionadas la evaluación del desempeño incluye incentivos económicos y por otro permite a los padres estar informados acerca de los resultados obtenidos por los colegios y compararlos con otros de similar actividad.

Al final de la investigación se llegó a concluir que si existe vocación y compromiso de los profesores con su labor (elementos que debe aprovecharse para motivar, incentivar e impulsar a la educación). Y la existencia de un cambio cultural dentro de los docentes, ya que actualmente en Chile se acepta la evaluación del desempeño profesional y la competencia entre colegios.

Peña (2002), realizó un estudio de investigación sobre el análisis del instructivo de evaluación del desempeño docente de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 del Puerto Plata que realizó una revisión minuciosa del instrumento de evaluación del desempeño docente que utilizan los directivos. El instrumento tenía como objetivo valorar los aspectos requeridos por la Secretaria de Estados de Educación y el centro educativo al maestro, se considera una herramienta de utilidad en mano del director; para evaluar al docente y moldear su desempeño, hasta lograr la calidad propuesta en el mismo.

La investigación tenía como objetivos, Identificar el instrumento de evaluación del desempeño docente, conocer los elementos que se incluyen en el instrumento y determinar la relación entre este y el manual de descripciones de puestos y funciones.

Como conclusión general del análisis del instrumento de evaluación que utilizan los directores de los centros educativos privados, el autor determinó, que este carece en su contenido de elementos relevantes relacionado con el perfil del maestro, esto se debe a que los directores confunden el instrumento con los métodos de evaluación del desempeño docente. Además, enfatizó que la evaluación es un proceso continuo y sistemático en el proceso administrativo de toda institución, por lo que se hace

necesario que a través de la operación de un instrumento que permita ejecutar el proceso evaluativo de una manera fidedigna.

Delannoy (2001) en el Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación" realizado en la ciudad de Santiago de Chile, menciona que los estándares de desempeño docente representan un esfuerzo por describir en una forma medible o al menos observable "lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer", es decir, las competencias requeridas para implementar el currículum; el conjunto de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación particular en el aula.

Además, señala que en un sistema como el de Chile en el cual el colegio se ve como un lugar privilegiado para aprender el valor de la tolerancia, el profesor debe conocer los principios democráticos y el conocimiento que tienen sus alumnos; él debe tratar a todos sus alumnos con sensibilidad, justicia y asegurar que se respeten unos a otros, para así evitar conflictos (comportamiento). El mismo autor, proporciona algunos principios deben guiar el desarrollo de un sistema de estándares y de evaluación del desempeño, entre los cuales están los siguientes:

- No debe ser un ejercicio burocrático de arriba para abajo. Más bien debe involucrar a todos los interesados, a la profesión, a los empleadores, a los formadores de profesores, y en un grado menor a los padres y a los representantes de los alumnos.
- Puede ser al comienzo muy simple (5 - 15 principios) y con el tiempo puede ser más elaborado incorporando cada sector de aprendizaje y sub sector. EE.UU. por ejemplo, empezó con 5 principios y ahora cuenta con 30 sets de estándares por disciplinas, niveles de educación, etc.
- Los buenos estándares son a la vez suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles/observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada profesor. Deben indicar un resumen (hito) y descripciones narrativas de práctica para guiar los mejoramientos.

Valdés (2001) dentro de su estudio de las funciones de la evaluación del desempeño de los docentes, propuso como objetivo reconocer el proceso de enseñanza - aprendizaje como responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar comunidades de aprendizaje mutuo. Afirmó que toda acción evaluadora del proceso educativo es una mezcla de responsabilidades y actuaciones. Concluye al final con las siguientes cuatro funciones de la evaluación del desempeño en la educación:

- Función de diagnóstico: La evaluación se debe caracterizar y debe constituir una síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, siendo guía para planes de capacitación y superación.
- Función instructiva: El proceso de evaluación debe dar indicadores del desempeño del docente.
- Función educativa: En base a la información retroalimentada, el docente puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas.
- Función desarrolladora: El proceso evaluativo incrementa la madurez del docente dando la capacidad de autoevaluar criticar y permanentemente su desempeño.

Referente al tema de evaluación del desempeño se realizó una serie de entrevistas (*ver anexo 3 de instrumentos*), a directores de centros educativos del área de Mixco, similares al Centro Educativo Eficiencia, para conocer su opinión al respecto del tema:

En la Escuela de Formación Agape, que es una institución de carácter privado la cual tiene 5 años de ofrecer el ciclo diversificado, y cuyo director general es el profesor de educación media Rolando Vásquez Miranda (2005), afirmó que la institución posee un recurso humano docente aceptable, debido a la capacitación y actualización constante, remarcó que entre los factores que intervienen en el desempeño de los docentes se encuentran la motivación de la dirección, el apoyo profesional, la atención a las necesidades pedagógicas de los trabajadores y como factor muy importante la motivación intrínseca y el enriquecimiento personal y religioso (ya que existen personas

que donan sus servicios gratuitamente debido a los principios morales y convicción de creencias). Señala que los parámetros que utilizan para medir el desempeño son los avances en la planificación de contenidos y la observación directa, además de anotar los logros obtenidos en una bitácora personal. El director considera que las notas obtenidas por los alumnos sí reflejan y diagnostican el desempeño del educador y que los alumnos a partir de cuarto grado primaria poseen criterio para calificar el trabajo del docente. Por otro lado desconoce el término administrativo “evaluación del desempeño”, pero considera necesario establecer una forma estandarizada de calificar las actividades educativas para que se encuentren enfocadas debidamente a la filosofía de la institución “conceptualización-formación”, para en un futuro utilizar estos datos para una mejor selección y contratación del recurso humano.

En el Colegio Mixto San Marcos, centro educativo privado que tiene 6 años de ofrecer el ciclo primario, básicos y diversificado, el administrador general Delfino González (2005), se refirió a los trabajadores como un recurso humano estable, ya que las tareas que realizan son de “esfuerzo mínimo”, considera dentro de los factores más relevantes que motivan al docente un adecuado salario y prestaciones junto con la vocación de cada persona a la actividad de enseñanza. Se acostumbra en la institución, supervisar periódicamente las clases del docente y su planificación, para verificar los avances y retrasos en los objetivos propuestos, al momento de comprobar una anomalía conforme su conducta y/o desempeño se le hace conocimiento por medio de un memorándum de las observaciones realizadas, sugiriéndole una mejoría inmediata. Se considera dentro del establecimiento que las calificaciones y el rendimiento del alumno, es reflejo del buen trabajo del profesor en la enseñanza, además, se toma en cuenta el criterio de los alumnos para verificar ese proceso (aunque solamente sea desde primero básico hasta carreras de diversificado). Se desconoce el término “evaluación del desempeño”, aunque cree adecuado tener ciertos parámetros para determinar el funcionamiento de un trabajador para recontractarlo en años posteriores.

En el Colegio de Práctica Bilingüe “PRACBIL”, con cinco años de proporcionar la educación al nivel diversificado, su directora es la Licenciada Dubilia Patzán (2005); considera que el desempeño de los profesores en la institución es bastante bueno, ya que son personas preparadas profesionalmente en su área de docencia, además, cree que éste es producto de la influencia de varios factores, como lo son las relaciones cordiales entre dirección y claustro, la facilidad de un trabajo autodirigido, ambiente de confianza, motivación constante, y equipos de trabajo, además de contar con una inducción adecuada en la cual se definen las políticas de la institución, sin descartar un salario justo. Dentro del colegio se utilizan las planificaciones y el alcance de los objetivos propuestos en ellas para verificar el desempeño, junto con observaciones directas de las cátedras y reuniones con padres de familia. Considera que las calificaciones son índices del desempeño, sin embargo, existen otros elementos que determinan el desarrollo, como el factor cognoscitivo, afectivo y psicomotriz. Los alumnos poseen criterio para calificar al docente desde 6to. Grado primaria. Conoce vagamente el término “evaluación del desempeño”, no obstante, es conveniente tener estándares preestablecidos para calificar la docencia y enfocar los resultados hacia una mejor planificación y orientación de los objetivos.

Por otro lado, en el Colegio Científico Integrado “CCI”, que lleva 20 años de estar operando en el medio, el director técnico, licenciado Axel Meza (2005), dice que el desempeño de los docentes en la institución es eficaz, pero que necesita capacitación constante para mantener un nivel de funcionamiento apropiado. Dentro de los factores que intervienen en el desempeño comento que a pesar de todo el componente económico siempre es preponderante en la motivación del empleado, aunque dado a la labor formativa de la docencia, la motivación intrínseca es también muy importante. El desarrollo de los docentes es calificado por medio de las planificaciones, reuniones de evaluación entre los miembros de la dirección y coordinadores de área, además de observar indirectamente al profesor en el manejo de su clase y sondear al alumnado con preguntas acerca de las actividades realizadas en el curso. Si considera que las calificaciones son reflejo del desempeño, sin embargo, existen otros factores humanos y afectivos que intervienen en el juicio. Para él, los alumnos poseen criterio evaluativo

desde 4to. Primaria, hasta grados superiores. Conoce genéricamente el termino “evaluación del desempeño”, aunque considera que para obtener una buena puntuación en el proceso es necesario tener una verdadera vocación a la enseñanza. Por otro lado, si admite la necesidad de poseer estándares establecidos para la calificación del docente para evitar sesgos en los resultados, pero ésta debe de ser confiable y sencilla de aplicar; para obtener resultados que promuevan una mejor selección del personal y sirva como herramienta de control en el logro de objetivos y verificación de errores.

Analizando el beneficio de los antecedentes expuestos para esta investigación, se determina que Toledo (1997) basó su estudio en las calificaciones obtenidas por las evaluaciones, definiendo que de dichos resultados se obtiene el rendimiento académico. Chávez (1986) estableció tres áreas específicas para la evaluación del desempeño a catedráticos, las cuáles son: didáctica, psicosocial y profesional, mientras que Armas (1998), estructuró un proceso de evaluación para los docentes.

Mijangos (1998), realizó un estudio descriptivo en el cual observó el desempeño de los directores de nivel primario que participaron en una institución llamada Escuela de Directores. De esta manera Pinzón (1999), un año después, realizó una evaluación del desempeño a los docentes especializados, la cual consistía en 3 cuestionarios que eran contestados por alumnos, maestros y directores, esta investigación es determinante, ya que el estudio correlativo que se implementó, utilizó uno de los instrumentos diseñados en dicha investigación. También Méndez (2000) por su lado propone una evaluación del desempeño a los docentes de las escuelas primarias. Para complementar el proceso, Albizures (2001), propuso un proceso de acciones correctivas después de obtener los resultados de la evaluación, el cual incluyó y perfeccionó Saca (2004), en el diseño de un manual para la evaluación del desempeño a los docentes.

En cuanto a los resultados académicos (notas), Toledo (1997) realizó un análisis de la información de los resultados cuantitativos de los exámenes, observando que los maestros utilizan las notas de los alumnos para verificar la calidad educativa y el logro

de objetivos propuestos, de esta información se determina que tanto alumnos como docentes necesitan un producto cuantitativo para medir mutuamente su progreso.

García (2002), utilizó por su parte el rendimiento académico para compararlo con la actualización docente en un área específica (matemática) vislumbrando dentro de su investigación que tanto el docente como su desempeño influyen sobre la calidad de la educación.

A las puertas del siglo XXI, el gobierno de Guatemala, por medio del Ministerio de Educación, con apoyo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, le dio una verdadera importancia al rendimiento académico de los alumnos, realizando la primera evaluación diagnóstica a los graduandos en el año 2004 de una manera estructurada, ordenada y sistematizada, dando lugar a una perspectiva moderna de la educación actual en Guatemala.

Establecer una medida para evaluar el desempeño de un docente es el punto clave para alcanzar la eficacia en la educación, sin embargo, existe una discusión basada en la siguiente pregunta ¿Tiene o no criterio el alumno para evaluar el desempeño de sus educadores?. En base a esta interrogante Verastegui (1996), determinó que los alumnos sí poseen un criterio evaluador y más aún, reconocen adecuadamente las áreas que se evalúan. Balconi (2002), en la misma línea, determinó la confiabilidad de una evaluación del desempeño hecha a catedráticos y realizada por alumnos.

Con relación a este sistema de evaluación-calificación, se han desarrollado en varias universidades guatemaltecas, distintos procesos de observación del desempeño, entre las cuales se citan a la Universidad Mesoamericana (2003), Universidad de San Carlos (2003). Además de existir en el ámbito internacional estudios y procesos realizados por la Universidad Inca Garcilazo de la Vega (2000) en el Perú y el Departamento de Ingeniería de la Universidad de Chile, con su proyecto Profesores en Chile (2003).

Uno de los objetivos primordiales del ser humano, es la obtención de conocimiento. De lo anterior se puede deducir que es un ser educable y, por consiguiente, siempre se encuentra en continuo aprendizaje y perfeccionamiento. Todo conocimiento es renovable por medio de la adquisición de nuevos elementos que acrecienten el acervo, lo que da la pauta para mejorar una conducta eficaz, y promover una actitud eficiente. En la educación, se reafirma esta premisa en la responsabilidad básica del docente, que es la de coadyuvar en la acción de preparar al estudiante como persona. Sin embargo, este puede ser un aprendizaje de doble vía, ya que si el educador es retroalimentado con información objetiva acerca de su desempeño, dándole a conocer sus fortalezas y debilidades por medio de una evaluación del desempeño bien estructurada, mejorará la ejecución de sus actividades, motivado por un deseo de superación personal.

Koontz y Wehrich (1995) hacen una breve reseña en la evolución de la evaluación del desempeño, comenzando desde la época de Taylor en la cual enfatizó su preocupación por el aumento, mejoramiento de la productividad y las utilidades, midiendo el desempeño en función de lo que rendía o producía el trabajador. Y por otro lado, Hugo Münsterberg y Lilian Gilbreth, con su escuela de Relaciones Humanas, y sus estudios sobre motivación, eficiencia, y evaluación del desempeño, incluyeron elementos de tipo psicológico y motivacional, al momento de medir los resultados del rendimiento.

Carpio (2005) relata que históricamente la evaluación del desempeño se restringió al simple juicio unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del colaborador. Posteriormente, así como fue evolucionando el modelo de recursos humanos, se fueron estableciendo generaciones del modelo, a tal punto que hoy en día podemos encontrar ejemplos de evaluaciones de cuarta generación.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, ocurre ya sea que exista o no un programa formal de evaluación en la organización.

Los superiores jerárquicos están siempre observando la forma en que los empleados desempeñan sus tareas y se están formando impresiones acerca de su valor relativo para la organización. La mayoría de las empresas grandes han creado un programa formal, diseñado para facilitar y estandarizar la evaluación de los empleados; sin embargo, resulta poco trabajada la evaluación en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, como es el caso de los colegios y escuelas.

Los programas de evaluación son fundamentales dentro del sistema de Recursos Humanos en cualquier compañía. Estos, además, contribuyen a la determinación del salario, a la promoción, al mejoramiento continuo, al establecimiento de planes de capacitación y desarrollo; para investigación y para acciones de personal tales como traslados, suspensiones y hasta despidos, etc.

Werther y Davis (1995), establecen la evaluación del desempeño, como el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los trabajadores procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros, deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes, sin embargo, contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

Por norma general, Recursos Humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos. Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento, aunque puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables, la evaluación misma, en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado. Esto es una desventaja para la mayoría de colegios que no cuentan con un departamento de recursos humanos, ya que el proceso de evaluación del desempeño recae en personal no capacitado, el cual tienen acceso a información muy importante y valiosa, que por lo regular es mal interpretada o no utilizada.

Dentro de las ventajas de la evaluación del desempeño se pueden mencionar:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quienes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Los objetivos fundamentales son medir el potencial humano, mejorar el desempeño y estimular la productividad. Al igual que brindar oportunidades de crecimiento y participación de todos los miembros de la organización y así definir

adecuadamente la contribución de los empleados. Como consecuencia, el trabajador puede mejorar su desempeño si se le ofrece la siguiente información:

- Conoce lo que de él se espera.
- Puede ver los resultados para los cuales ha intervenido.
- Recibe orientación y supervisión de su superior.

Como principio del proceso de evaluación del desempeño, es necesario definir ciertos criterios de desempeño, que es toda información con respecto a los niveles de actividad de un trabajador por medio los cuales se valoran al empleado y su labor. Además, es necesario definir el contexto del puesto, que son los datos referentes a cuestiones como condiciones físicas y horario de trabajo y el contexto social y organización.

En este mismo sentido Robbins (1999), define que el objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo el puesto, al igual que es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa; que examina el desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo.

Los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables. Es necesario que tengan niveles de medición o estándares completamente verificables. Por estar directamente relacionados con el puesto se entiende que el sistema califica únicamente elementos de importancia vital para obtener éxito en el puesto. Si la evaluación no se relaciona con el puesto, carece de validez. Se entiende que la evaluación es práctica cuando es comprendida por evaluadores y evaluados. Un sistema complicado puede conducir a confusión o general suspicacia y conflicto. Un sistema estandarizado para toda la organización es muy útil, porque permite practicas iguales y comparables. Existen elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación del desempeño:

- Estándares de desempeño:

La evaluación requiere de estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas. Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas específicas de desempeño mediante el análisis de las labores. Basándose en las responsabilidades y labores en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos. Cuando se carece de esta información, los estándares pueden desarrollarse a partir de observaciones directas sobre el puesto o conversaciones directas con el supervisor inmediato.

- Mediciones del desempeño:

Son los sistemas de calificación de cada labor. 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 o indirecta. En general, las observaciones indirectas (exámenes escritos, simulaciones) son menos confiables porque evalúan situaciones hipotéticas. Las mediciones *objetivas* del desempeño son las que resultan verificables por otras personas. Por norma general, las mediciones objetivas tienden a ser de índole cuantitativa. Se basan en aspectos como el número de unidades producidas, el número de unidades defectuosas, tasa de ahorro de materiales, cantidad vendida en términos financieros o cualquier otro aspecto que pueda expresarse en forma matemáticamente precisa. Las mediciones *subjetivas* son las calificaciones no verificables, que pueden considerarse opiniones del evaluador. Cuando las mediciones subjetivas son también indirectas, el grado de precisión baja aún más.

- Elementos subjetivos del calificador:

Las mediciones subjetivas del desempeño pueden conducir a distorsiones de la calificación. Estas distorsiones pueden ocurrir con mayor frecuencia cuando el calificador no logra conservar su imparcialidad en varios aspectos:

1. Los prejuicios personales: cuando el evaluador sostiene a priori una opinión personal anterior a la evaluación, basada en estereotipos, el resultado puede ser gravemente distorsionado.
2. Efecto de acontecimientos recientes: las calificaciones pueden verse afectadas en gran medida por las acciones más recientes del empleado. Es más probable que estas acciones (buenas o malas) estén presentes en la mente del evaluador. Un registro cuidadoso de las actividades del empleado puede servir para disminuir este efecto.
3. 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.
4. Efecto de halo o aureola: ocurre cuando el evaluador califica al empleado predispuesto a asignarle una calificación aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño, basado en la simpatía o antipatía que el empleado le produce.
5. Interferencia de razones subconscientes: movidos por el deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad, muchos evaluadores pueden adoptar actitudes sistemáticamente benévolas o sistemáticamente estrictas.

Por su parte Carpio (2005), define evaluación del desempeño como el proceso por el cual se valora el rendimiento laboral de un colaborador. Involucra brindar retroalimentación al trabajador sobre la manera en que cumple sus tareas y su comportamiento dentro de la organización.

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos desarrollar el proceso de evaluación del desempeño para los demás departamentos, utilizando diferentes herramientas y técnicas, dependiendo del nivel jerárquico del colaborador.

Entre los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño, se encuentran:

1. Mantener niveles de eficiencia y productividad en las diferentes áreas funcionales, acorde con los requerimientos de la empresa.
2. Establecer estrategias de mejoramiento continuo, cuando el candidato obtiene un resultado "negativo".
3. Aprovechar los resultados como insumos de otros modelos de recursos humanos que se desarrollan en la empresa.
4. Permitir mediciones del rendimiento del trabajador y de su potencial laboral.
5. Incorporar el tratamiento de los recursos humanos como una parte básica de la firma y cuya productividad puede desarrollarse y mejorarse continuamente.
6. Dar oportunidades de desarrollo de carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la organización, considerando tanto los objetivos empresariales como los individuales.

Chiavenato (1993), Sherman y Bohlander (1994), definen el concepto de evaluación del desempeño, como el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Además de mejorar el desempeño, muchas organizaciones utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas. Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, éste debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño para los empleados, medirlos y proporcionar retroalimentación los trabajadores y al departamento de personal.

Según Chiavenato (1993), la evaluación del desempeño humano, puede efectuarse mediante técnicas que pueden variar notablemente, no sólo de una organización a otra, sino dentro de sí misma, ya se trate de niveles de personal diferentes o de diversas áreas de actividad.

Por lo general, el sistema de evaluación de desempeño humano, sirve a determinados objetivos trazados con base en una política de recursos humanos, así como éstas varían de acuerdo con la organización, no es extraño que cada una desarrolle su propio sistema para medir el comportamiento de sus empleados. La aplicación de diferentes métodos se define según el nivel y la posición de los cargos, con frecuencia las organizaciones utilizan más de un sistema de evaluación. Es relativamente común hallar estructuras de trabajo que desarrollan sistemas específicos conforme al nivel y a las áreas de distribución de su personal (personal no calificado, personal administrativo, supervisor, ejecutivos, ventas). Cada sistema sirve a determinados objetivos específicos y a determinadas características de las diversas categorías de personal.

Existen varios métodos de evaluación del desempeño, cada uno de los cuales presenta ventajas y desventajas y relativa adecuación a determinados tipos de cargos y situaciones. Pueden utilizarse varios sistemas de evaluación, como también estructurar cada uno de éstos en un nivel diferente, adecuados al tipo y características de los evaluados y al nivel y características de los evaluadores. Esta adecuación es de vital importancia para el buen funcionamiento del método y para la obtención de los resultados. Es importante tener siempre presente que el sistema escogido, será una herramienta, un método, un medio y no un fin en sí mismo. Chiavenato afirma, que es un medio para obtener información datos e información que puedan registrarse, procesarse y canalizarse para la toma de decisiones y disposiciones que busquen mejorar e incrementar el desempeño humano dentro de las organizaciones. Para que sean eficaces, las evaluaciones deben basarse plenamente en los resultados de la actividad del hombre en el trabajo y no sólo en sus características de personalidad.

Chiavenato (1993), Sherman y Bohlander (1994) mencionan entre los métodos más usados:

Método de Escala Gráfica:

Es el más utilizado y divulgado de los métodos. Aparentemente es el método más simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuizgamiento del evaluador, que podrían causar interferencias considerables. No todos los estudiosos de la materia están de acuerdo con este método, ya que en el mismo se deben aplicar ciertos criterios, procedimientos matemáticos y estadísticos en la elaboración y montaje y principalmente en al procesamiento de los resultados. Esos criterios y procedimientos antes nombrados se vuelven necesarios para corregir las distorsiones de orden personal de los evaluadores.

El método evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados; utiliza un formulario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño, en tanto que las columnas (verticales) representan los grados de variación de tales factores. Los factores se seleccionan previamente para definir en cada empleado las cualidades que se intenta evaluar. Cada factor se define con una descripción sumaria, simple, objetiva, para evitar distorsiones. Por otro lado, en estos factores se dimensiona el desempeño, que va desde los más débiles o insatisfactorios hasta el óptimo o muy satisfactorio.

El método de evaluación del desempeño por escalas gráficas puede implementarse mediante varios procesos de clasificación, de los cuales los más conocidos son: las escalas gráficas continuas, las escalas gráficas semicontinuas y la escala gráfica discontinua.

Algunas organizaciones utilizan el método de escala gráfica con atribución de puntos, con el fin de cuantificar los resultados para facilitar las comparaciones entre los empleados. Los factores se ponderan y ganan valores en puntos, de acuerdo a su

importancia en la evaluación. Una vez efectuada la evaluación se cuentan los puntos obtenidos por los empleados. Esta extrema simplificación de la evaluación del desempeño constituye una paradoja común: por una parte cuantifica los resultados y facilita las comparaciones en términos globales; por otra, reduce la compleja gama de desempeño de un funcionario a un simple número sin significado.

Brinda a los evaluadores un instrumento de evaluación de fácil comprensión y de simple aplicación, además de proporcionar una visión integrada y resumida de los factores de evaluación, y de la situación de cada una de las características actuales de desempeño de la organización. El evaluador tiene un trabajo simple en cuanto al registro de la evaluación, ya que lo simplifica enormemente.

El método no permite al evaluador tener mucha flexibilidad y por ello debe ajustarse al instrumento y no éste a las características del evaluado, lo que originan distorsiones personales de los evaluadores debido a la interpretación subjetiva, generalizando resultados, además de necesitar procedimientos matemáticos y estadísticos para corregir dichos eventos; por lo que al final se presentan resultados tolerantes o exigentes para todos sus subordinados.

Método de elección forzada:

Sherman y Bohlander (1994), lo describen como un método de evaluación desarrollado por un equipo de técnicos estadounidenses, durante la segunda guerra mundial, para la escogencia de los oficiales de las fuerzas armadas de su país, que debían ser promovidos. El ejército deseaba lograr un sistema de evaluación que neutralizara los efectos de halo (ocurre cuando el evaluador califica al trabajador antes de llevar a cabo la observación de su desempeño, Este problema se presente cuando el evaluador debe calificar a sus amigos y a quienes no lo son), el subjetivismo, y el proteccionismo propio del método de escalas gráficas, y que permitiese obtener resultados de evaluación más objetivos y válidos. Los métodos utilizados hasta entonces no permitían resultados efectivos.

Consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas (de dos o cuatro frases) de determinadas alternativas de tipos de desempeño individual; dichas frases deben seleccionarse de manera razonable mediante un procedimiento estadístico (índice de aplicabilidad y discriminación) tendiente a verificar su adecuación a los criterios existentes en la organización.

Es de fácil aplicación y adaptación, ya que proporciona resultados más confiables y exentos de influencias subjetivas y personales, por cuanto elimina el efecto de generalización (halo), siendo de aplicación simple y no requiere preparación intensa de los evaluadores, reduciendo distorsiones del evaluador.

Es necesario un un planeamiento muy cuidadoso y demorado, ya que es un método comparativo y discriminativo, presenta resultados globales, sin información trascendente (buenos, medios y débiles), por lo que debe completarse con información acerca de las necesidades de entrenamiento y potencial de desarrollo.

Método de investigación de campo:

Para Chiavenato (1993) es un método de desempeño desarrollado con base en entrevistas de un especialista en evaluación con el supervisor inmediato, mediante el cual se verifica y evalúa el desempeño de sus subordinados, determinándose las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, por medio del análisis de hechos y situaciones. Es un método más amplio que permite además de un diagnóstico del desempeño del empleado, la posibilidad de planear junto con el superior inmediato su desarrollo en el cargo y en la organización.

Mediante este método, la evaluación de desempeño la efectúa el supervisor (jefe), pero con asesoría de un especialista (staff) en evaluación del desempeño. El especialista va a cada una de las secciones para entrevistar a los jefes sobre el desempeño de sus respectivos subordinados. Siguiendo los siguientes pasos: evaluación inicial, análisis suplementario, planeamiento, seguimiento.

Cuando esta precedido de dos etapas preliminares de análisis de la estructura de cargos y de análisis de las aptitudes y calificaciones profesionales necesarias, permite al supervisor una profunda visualización no sólo del contenido de los cargos bajo su responsabilidad, sino también de las habilidades, las capacidades y los conocimientos exigidos. Además origina una relación provechosa entre el evaluador y el evaluado, Permitiendo efectuar una evaluación profunda, imparcial y objetiva localizando las causas de comportamiento y las fuentes de problemas, además de enfocar la retroalimentación al entrenamiento y plan de carreras, siendo el método de evaluación más completo.

Tiene un elevado costo operacional, por la actuación de un especialista en evaluación, además de ser un procedimiento lento por causa de la entrevista uno a uno con respecto a cada funcionario subordinado y al supervisor.

Método comparación por pares:

Chiavenato (1993) lo define, como un método que compara a los empleados en turnos de a dos, y se anota en la columna de la derecha aquél que se considera mejor en cuanto al desempeño. En este método también pueden utilizarse factores de evaluación, de este modo cada hoja del formulario será ocupada por un factor de evaluación de desempeño.

El evaluador debe comparar el desempeño global de cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo, cuando el empleado es considerado superior a otro se puede originar un índice, de esta manera supera las dificultades de la tendencia a la medición central y excesiva benignidad, por ser un proceso simple de fácil aplicación. Este método se encuentra sujeto a distorsiones por factores personales y acontecimientos recientes.

Escala de calificación basada en el comportamiento:

Sherman y Bohlander (1994), describen esta escala como, el sistema de comparación del desempeño con determinados parámetros conductuales específicos.

Se tiene una descripción de desempeño aceptable y desempeño inaceptable obtenidas por los diseñadores del puesto, otros empleados y el supervisor. En el método se determinan parámetros objetivos que permiten medir el desempeño, reduciendo los elementos de distorsión y subjetividad. Dentro de los puntos débiles se puede mencionar, que este procedimiento sólo puede contemplar un número limitado de elementos conductuales en la administración práctica, debido a la limitada actualización de los registros.

Es importante mencionar el aporte de Toro (1990) con respecto al desempeño, ya que él lo enfoca como una actuación orientada a un resultado. Ya que es una actuación es observable, medible y dinámica dirigida exclusivamente a la obtención de un producto, con un propósito determinado, en él intervienen factores como el esfuerzo, la experiencia y el conocimiento. La evaluación del desempeño, permite valorar los resultados y juzgar en qué medida se alcanzaron los objetivos o metas del trabajo.

Con respecto a esto Koontz y Wehrich (1995) afirman, que la evaluación eficaz del desempeño debe de reconocer el deseo de los empleados de progresar en sus profesiones. El desempeño debe medir el cumplimiento de las metas en los planes, en base a una planeación estratégica y coherente, integrada y diseñada para lograr objetivos específicos. Uno de los principales propósitos de la evaluación del desempeño, es proporcionar una base sobre la cual se pueda analizar las conductas actuales en el trabajo y de esta manera planificar mejoras. En el desempeño los objetivos deben de ser verificables y operacionales, relacionados con el trabajo que se realiza.

Para establecer un modelo específico para la evaluación del desempeño en el área educativa, Ureta (2001) establece ciertos parámetros a tomar en cuenta:

- Modelo de Logros y Metas: Cuando se orienta para alcanzar el logro de los objetivos.
- Modelo de Juicio de Entidad: Para verificar la calidad del programa, proyecto o desde diferentes puntos y perspectivas.

- Modelo para el Cambio: Para determinar los resultados o productos, los problemas u obstáculos que surgen al introducir innovaciones.

Se señala que los modelos no funcionan individualmente, sino deben de complementarse, de esta manera se pueden observar distintos aspectos y procedimientos que se deben de considerar y evaluar. Es necesario tomar en cuenta que el procedimiento básico para evaluar se determina así:

1. Delimitación o determinación de la información a recabar.
2. Obtención de la información.
3. Procesamiento.
4. Análisis de los datos obtenidos.

Como punto final, el autor considera que el desempeño de una organización depende en mucho del desempeño de su personal. Para que pueda determinarse la contribución de cada individuo a la institución, es necesario tener en cuenta un programa formal de evaluación con los objetivos claramente definidos y un sistema bien organizado para alcanzarlos. Un programa de evaluación está diseñado para centrar la atención de los subordinados en el nivel de desempeño que se espera de ellos, proporcionar medidas del grado hasta el cual alcanzan sus niveles de desempeño esperados, y comunicar esta información a ellos, de manera que la acepten y la usen como base para hacer cualquier cambio que sea necesario en su realización. Cuando no es posible esperar mejoras en el desempeño de un individuo, la evaluación puede usarse entonces para apoyar cualquier acción de personal que se tome de manera correctiva.

El grado en el cual el programa de evaluación del desempeño beneficie a la organización dependerá en mucho de la calidad del método aplicado. Pueden usarse diversos métodos, pero el éxito de cualquiera requiere el desarrollo de habilidades que no poseen la mayoría de los individuos sin un entrenamiento especial. Por lo tanto, es esencial que el programa de adiestramiento de toda organización, incluya enseñanza y

práctica en la conducción y aplicación de instrumentos de evaluación de del desempeño.

Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de formar y educar a jóvenes competitivos para enfrentarse a las expectativas de un nuevo milenio. Villar (1982), menciona que la búsqueda de la calidad total está llegando a todos los ámbitos de nuestra vida y, lógicamente, también afecta a la actividad docente. Esta búsqueda va pasa necesariamente por un control de calidad de enseñanza y una de los mecanismos imprescindibles es la evaluación de los profesores. Esta evaluación es muy sencilla de efectuar cuando se trata de obtener la opinión de los alumnos sobre el profesor. Al profesor le puede ser de gran utilidad que sus alumnos evalúen aspectos como claridad de exposición, conexión entre teoría y práctica, metodología utilizada, conocimiento del tema, nivel de aprovechamiento y utilidad de los conceptos introducidos y utilidad y calidad de la documentación.

En los cuestionarios de evaluación es interesante combinar las preguntas cerradas, con las preguntas abiertas que amplían la calidad de los datos obtenidos. De todas formas, a menudo cuando los alumnos valoran positivamente a un profesor es más consecuencia de la simpatía que transmite esté que de su efectividad como formado.

Por tanto, también conviene medir el nivel de consecución de los objetivos de la acción de formación curricular. Para ello, pueden estudiarse los exámenes, trabajos o ejercicios elaborados por los alumnos, si previamente se ha tenido la precaución de diseñarlos para comprobar el nivel de consecución de los objetivos del programa de formación.

Según Colom (1997), la evaluación es una de las etapas de todo proceso formativo ya que permite controlar el nivel de calidad de cada programa, proporciona información para introducir las modificaciones oportunas para alcanzar los objetivos previstos, y mide el efecto generador en los alumnos. Dentro de un programa de

formación puede evaluarse desde varias perspectivas o niveles los cuales se definen a continuación:

- El *primer nivel* de evaluación, que es el que utilizan prácticamente todas las instituciones, es el que pretende obtener información sobre la reacción de los alumnos durante y al finalizar un programa concreto de formación.

En este nivel, la técnica más utilizada es la encuesta que contestan los alumnos, generalmente de forma anónima para conseguir la máxima confidencialidad en las respuestas. Esta encuesta suele tener cuestiones sobre el diseño del programa, el profesor, la metodología utilizada, la organización, la documentación facilitada, etc. este nivel de evaluación consigue información muy importante sobre el instructor.

Con esta información se pueden introducir cambios en la acción formativa para que la próxima vez los alumnos queden más satisfechos.

Los aspectos negativos de este nivel son que no miden la eficacia de la acción formativa y, por tanto, es incompleta. Además, es totalmente subjetiva.

- El *segundo nivel* es el de aprendizaje de conocimientos. A partir de este nivel se considera la formación como una iniciativa que pretende asimilar el perfil de conocimientos y capacidades profesionales. La acción de formación tiene precisamente como principal objetivo cubrir la necesidad de formación consecuencia de las diferencias entre los perfiles del profesor-alumno.

Este nivel trata de analizar hasta qué punto se han adquirido los conocimientos (saber) que se pretendían con la acción formativa. Para esta valoración de aprendizaje se suele utilizar los exámenes. Normalmente, estos exámenes tienen lugar durante la formación. Sin embargo, también se hacen evaluaciones antes y después de la formación para evaluar la provisión que ha tenido el alumno (evaluación progresiva).

- El *tercer nivel* va más allá de la valoración del SABER del ya que se concentra en las capacidades profesionales (SABER-HACER). En este caso se trata de analizar hasta qué punto los participantes en una acción de formación han aprendido a hacer algo que se requiere de acuerdo con el perfil del puesto de trabajo.

En este nivel, el método de evaluación más usado es lo que se llama situación-prueba. Una de las ventajas de este nivel de valoración es que facilitan la transferencia de los conocimientos aprendidos a comportamientos en el puesto de trabajo. De esta forma se reduce el riesgo de lo que se aprende en un aula sea difícilmente aplicable en el trabajo.

- El *cuarto nivel* consiste en analizar si lo aprendido gracias a una acción de formación se puede aplicar a la vida real, o si en un futuro se utilizarán en el puesto de trabajo.
- El *quinto nivel* exige que antes de la acción de formación se definan los parámetros que sufrirán cambios como consecuencia de la formación. Estos parámetros están relacionados normalmente con la calidad o productividad del trabajo realizado por los alumnos. Al hacer esta evaluación se suele comparar el valor de estos indicadores antes de la formación con el valor alcanzado tras la formación y con el valor que se había marcado como objetivo antes de la acción formativa.

La evaluación del desempeño al docente es una herramienta que ayuda a corregir, retroalimentar y verificar que se cumplan las funciones del educador, al igual que asegurar un óptimo aprendizaje en el alumno. Los centros educativos en la actualidad no difieren de las empresas, ya que deben de competir tanto externa (otras escuelas o colegios) como internamente (profesores de diversos niveles académicos –preprimaria, primaria, básicos y diversificado-, recursos pedagógicos a su disposición, profesionalización, perfil adecuado del educador), la evaluación del desempeño se ha generalizado de tal manera que ayuda a la formación de nuevas conductas de desarrollo empresarial y motivación.

El Ministerio de Educación de Colombia (2003) en su programa Evaluación del Desempeño de los Docentes y Directivos Docentes, determina que es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

- El *saber* que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?
- El *hacer*, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objetivo de la evaluación corresponde al dominio del “saber”, y el segundo al dominio del “hacer”. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e

involucran el *ser* del educador. El *hacer* que involucra el *ser* y el *saber* del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

Como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el *aprender* y mejoramiento del docente o directivo docente, un componente esencial del proceso de la evaluación de desempeño es el Plan de Desarrollo Profesional, que se elabora una vez se han valorado los diferentes aspectos del desempeño y contiene las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado y los acuerdos generados entre el evaluador y el evaluado para consolidar las fortalezas y mejorar los aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal y al cual se le hace un seguimiento periódico que permita acompañar el proceso de mejoramiento, hacer los ajustes en caso necesario y facilitar las fuentes de información para la evaluación del desempeño del siguiente período.

La calificación y el plan de desarrollo profesional, cumplen una función formativa porque le permiten al docente o directivo docente, situarse como integrante de una comunidad educativa, verse en el espejo de su práctica, en los juicios objetivados de sus colegas, estudiantes, padres de familia y en consecuencia, mejorar su relación consigo mismo, con los demás y con su trabajo.

Les permite desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño para sentirse seguros de sus logros y sin temor a sus propios fallos, aprender de ellos y conducir de manera más consciente su trabajo, así como comprender mucho mejor, todo lo que sabe y lo que necesita conocer, para buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

Una apreciación que identifica con la mayor claridad posible, con base en indicios reales, los principales aciertos y debilidades del desempeño durante un período determinado, le sirve al evaluado y al evaluador de guía para la elaboración de un plan de desarrollo profesional orientado al fortalecimiento de su trabajo y al mejoramiento institucional.

La evaluación del desempeño de los docentes y directivos, enriquece igualmente la evaluación institucional. Una buena evaluación institucional que involucre análisis cuidadosos sobre el desempeño de sus docentes y directivos, le permite a la institución educativa ofrecer a las demás instituciones experiencias exitosas, a partir de las cuales se pueden diseñar planes de mejoramiento de un conjunto de instituciones en un municipio, localidad o región. Incluso puede favorecer el mejoramiento de los programas de formación inicial o en servicio ofrecidos por las escuelas normales superiores y las facultades de educación.

Por otro lado, para explicar el rendimiento académico en los alumnos, se utilizará como apoyo al estudio, ciertos elementos de la investigación realizada por Toledo (1997), en la cual explica las distintas partes del proceso para llegar al producto final: “los resultados o notas”.

Toledo, en base a las teorías expuestas por Tyler y Scriven define la evaluación, como una comprobación de la congruencia entre resultados y objetivos. Describe que la evaluación académica del alumno (y sus resultados) es la verificación de cambios de conducta establecidos en los objetivos. La evaluación centra su acción en la comprobación del producto del acto educativo. De allí parte la definición de evaluación formativa, la cual es el proceso de avance o ejecución de lo planeado previamente.

Asimismo, define, que toda evaluación formativa debe realimentar, dosificar y regular el ritmo, enfatizar la importancia e informar a los estudiantes de su rendimiento. Además, se puede mencionar la evaluación sumativa que se realiza al final del proceso, según los logros o resultados alcanzados, con el fin de certificar y asignar calificaciones o determinar la promoción de un alumno. Es de suma importancia remarcar que los resultados de este tipo de evaluación son los que se utilizarán en esta investigación.

La evaluación la definen Debesse y Mialaret (1980), como la última etapa del ciclo de diseño y realización de una acción de formación antes de iniciarlo de nuevo.

Consiste en la emisión de un juicio tras la recogida de información suficiente. Es imprescindible para dictaminar sobre los resultados de cualquier programa de formación. De esta forma se obtiene información sobre los objetivos que se han alcanzado y sobre los efectos del proceso desarrollado. La evaluación del profesorado permite irlo perfeccionando. Al mismo tiempo, la evaluación de los alumnos es necesaria, tanto para poder establecer las calificaciones correspondientes como para medir el nivel de aprovechamiento.

La evaluación para los alumnos, es un proceso de comparación entre las conductas que se manifiestan en una circunstancia dada. El profesor valora los resultados logrados en relación con los que pretendía que se alcanzaran. La evaluación también es un elemento motivador ya que proporciona información directa de los estudiantes. Además, la evaluación permite calificar y seleccionar a los alumnos, que son actos que tienen que ser realizados por el profesor. Otra finalidad de la evaluación, es medir la efectividad de los métodos y medios pedagógicos utilizados.

Con estas evaluaciones se puede conocer la efectividad de los alumnos, y también la del binomio alumnos-profesor. Sin lugar a dudas, cuando un porcentaje muy elevado de alumnos suspende una determinada asignatura es posible que exista algún tipo de problemas relacionados con el profesor que ha impartido dicha materia.

Cada vez se utiliza más el sistema de evaluación continuada. Este sistema reduce el peso específico del examen final en beneficio de los exámenes parciales, de los trabajos y de la participación en clase. La evaluación continuada tiene como principal ventaja que tanto el profesor como los alumnos tienen más información sobre los resultados que se están alcanzando con el proceso formativo antes de llegar al final del mismo. De esta forma, ambas partes pueden tomar medidas correctivas en caso de que se produzcan desviaciones con relación a los resultados esperados.

Chadwick (1987) menciona, que es necesaria la recolección, organización y análisis de la información que se requiere con el fin de evaluar las situaciones

educacionales. Dentro de los factores que influyen en la interpretación de los datos se encuentran: los ideales de la educación, las normas estadísticas y la reglamentación existente en materia de evaluación. Para Livas (1977), el hecho de “interpretar” es poner en claro el sentido o el significado que tiene una cosa o un hecho cualquiera, es dar una explicación de un fenómeno determinado, la interpretación de los resultados de una prueba es lo que permite extraer toda la información posible de los datos que aporta, es decir, que esta fase interpretativa de los resultados es la que da significación a la evaluación, por esta razón es tan importante.

Según Mehrens y Lehmann (1982), existen dos formas para interpretar los resultados de las pruebas:

- Por referencia a normas: Es cuando se compara la ejecución del alumno con su grupo y se emite un juicio sobre esa comparación.
- Por referencia a criterio: Es cuando la ejecución de una persona se compara con un criterio de rendimiento conductual específico.

Para aclarar el término “Norma”, es cuando se basa en la medición de los resultados en una curva normal de distribución, es decir, unos pocos alumnos deben de obtener las calificaciones más altas y un número similar las más bajas y la mayoría debe de ubicarse en medio de los dos puntos. Con este tipo de punteos se pueden obtener medidas estadísticas que son normas para evaluar a los alumnos, según su ubicación en toda la distribución. Todo esto se debe a la estadística aplicada a la educación.

Existe una teoría dentro de la educación, en la cual se determina el proceso parecido a una pirámide, Livas (1977) lo explica diciendo que las tareas más fáciles se encuentran en la base y gradualmente aumenta el grado de dificultad, hasta llegar a los conocimientos especializados, en donde el papel de la educación es identificar a los de mayor capacidad. Bloom, Hastings y Madaus (1975), dicen que el uso de la curva

normal no siempre interpreta adecuadamente las notas, aunque debe de haber una proporción de estudiantes que destaquen y otros que fracasen.

Según Fariña (1990), la evaluación tradicional pretende separar a los alumnos “buenos” de los “malos”, teniendo como objetivo una “Educación para los mejores”, originando una distribución normal. De esta manera se encuentran las siguientes características:

- Se obtiene una medida que resume la ejecución de un grupo determinado.
- Los resultados presentan gran dispersión.
- Los resultados se expresan en forma numérica.
- Cubre las siguientes necesidades en las enseñanzas:
 - ✓ Investigación experimental.
 - ✓ Clasificación de grupos.
 - ✓ Otorgamiento de becas.
- Su aplicación es:
 - ✓ Para fines de selección.
 - ✓ En las pruebas de personalidad, aptitud e interés.
 - ✓ En la enseñanza donde el tiempo es uniforme para todos.

En base a esto se deduce, que los resultados de una evaluación académica deben de ir también enfocados al propio maestro y su mejoramiento profesional. Harmer (1970) refiere la importancia de los resultados de una evaluación, cuando el docente se formula a sí mismo juicios con respecto a sus técnicas, procedimientos didácticos, elección y calidad de contenidos, junto con la interacción con los alumnos, conociendo de antemano que las conclusiones producidas por esta reflexión serán trascendentes y afectarán la vida de la clase a largo plazo.

Toledo (1997) define el término “calificación”, como el juicio de valor que merece cada alumno y que se expresa en números, letras o expresiones verbales, siendo esta

la evaluación referida del alumno. Esta es una tarea difícil para el educador, quien debe de convertir la evaluación realizada en números, letras o frases.

Las calificaciones son un medio para indicar a los alumnos en que materias deben mejorar. Se basan en la ejecución y elaboración de tareas, trabajos, pruebas cortas, exámenes formales, dándoles un valor determinado.

Lafourcade (1973) remarca que las notas escolares siempre serán necesarias, para que los padres de familia puedan observar el progreso de sus hijos en el aprendizaje. Además de identificar las áreas que necesitan mayor refuerzo, para los educadores es un medio para comprobar la eficacia de su enseñanza.

Dentro de los sistemas de interpretación de calificaciones, se encuentran los siguientes: Evaluación en porcentajes (percentiles), letras simbólicas o términos descriptivos, rango de clase, suficiente – insuficiente (satisfactorio – no satisfactorio), listas de control, calificación numérica.

Desde el punto de vista del contexto legal, el Reglamento de la Ley de Educación Nacional, de Guatemala, según el Acuerdo Gubernativo No. 13-77 del 7 de noviembre de 1977, define la evaluación escolar de la siguiente manera: “Conjunto de acciones que se ejecutan en el proceso de enseñanza aprendizaje para determinar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje especificado en el plan respectivo” (Pag. 48). Además, dentro de las finalidades de la evaluación menciona, motivar el aprendizaje, mejorar el proceso de enseñanza–aprendizaje mediante retroinformación, verificar el logro de objetivos, la promoción de los alumnos, introducir innovaciones en el curriculum y favorecer el autoanálisis del alumno. También establece los criterios de promoción, siendo 60 puntos como aprobado en la escala de 1 a 100.

En resumen, Toledo (1997) afirma que el Reglamento de Evaluación, se encuentra basado en su mayoría en el lineamiento de Tyler, es decir, que una evaluación es una congruencia entre resultados y objetivos”. Además, de identificar las funciones de las calificaciones, como lo son: la certificación, promoción, graduación, repitencia,

innovaciones curriculares y autoanálisis del alumno. En definitiva para la aprobación de una materia se tiene un criterio fijo (60 puntos aprobado). Colocando todos los elementos descritos únicamente dentro del nivel educativo.

El Centro de Investigaciones en Guatemala –CIEN– (2002), en su Informe del Progreso Educativo en Guatemala del mes de julio, determinó la necesidad de un sistema de estándares consensuados, ampliamente conocidos y ligados directamente a los varios componentes del sistema educativo, vitales tanto para monitorear el progreso educativo, como para facilitar la rendición de cuentas y conocer hacia dónde debe avanzar la educación.

Es necesario que se establezcan estándares de desempeño (en todo nivel) para poder medir dónde está el proceso de reforma y hacia dónde se dirige. Durante once años se han recolectando datos y entregado reportes sistemáticamente, conocidos como “Anuarios Estadísticos de la Educación” del MINEDUC. Pero en cuanto a los *indicadores cualitativos*, aún no se han implementado criterios mínimos que indiquen qué debe saber un alumno al término de cada grado y cómo lo debió aprender, ni se ha sistematizado ni universalizado una prueba nacional del rendimiento escolar. Tampoco se han especificado los recursos necesarios para asegurar que los niños puedan cumplir con estos niveles. Actualmente solamente existen estándares de “Contenido” (plan de trabajo anual para cada asignatura), estando en proceso de implementación y diseño los estándares de “Desempeño Escolar” y “Oportunidad Para Aprender”

En 1999, el MINEDUC designó un equipo técnico para elaborar los estándares educativos de primaria, como parte de un proyecto regional impulsado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) a través de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC). Su formulación y validación no fue tan fácil en aquel momento, por la diversidad de criterios en los sectores consultados, más difícil ha sido su implementación.

Sin embargo, en la actualidad dichos estándares se están tomando en cuenta en el proceso de transformación curricular. Algunas causas que han imposibilitado avanzar en la implementación de estándares educativos son: la atención se centró en la cobertura de primaria; la complejidad del contexto socio-económico guatemalteco (además de la población ladina, se reconoce la existencia de los pueblos mayas –cerca de 21 etnias-, garífuna y xinca; altos niveles de pobreza en las poblaciones rurales indígenas); y que los distintos gobiernos no han permitido dar continuidad a las políticas educativas orientadas a la calidad.

Esto ha traído como consecuencia directa que en los últimos diez años las políticas educativas se han formulado de acuerdo con la visión de los gobiernos de turno y no como parte de un proyecto de nación. Dichas reformas, por tanto, son de corto plazo. Por otro lado que el sistema de evaluaciones debe institucionalizarse y expandirse, haciendo públicos los resultados.

El CIEN describe una experiencia reciente de pruebas nacionales del Programa Nacional de Evaluación del Rendimiento Escolar (PRONERE), vigente desde 1997 y ejecutado por la Universidad del Valle de Guatemala. Debido a que el apoyo financiero por parte del Ministerio de Educación ha sido cada vez más limitado, dicho programa ha subsistido con los recursos financieros proporcionados por el Banco Mundial.

Los resultados aún no tienen una difusión masiva y sistemática a través de los medios de comunicación social ya que el proceso comenzado en 1987 por la USAC se complementó con la aparición de PRONERE y, por lo tanto, el público en general no dispone completamente de esta información. Se puede tener acceso a los datos, pero con autorización previa del MINEDUC hasta la evaluación diagnóstica realizada por este ministerio en el año 2004.

El CIEN (2002) afirma que hubo un pequeño grupo de empresarios de la educación que se opusieron legalmente a la divulgación de los resultados, algunos de

los centros privados utilizaron los mismos para mejorar sus programas (los colegios bilingües, por ejemplo).

Para elaborar las pruebas del PRONERE se toman en cuenta los exámenes y criterios desarrollados en los diferentes programas vigentes, y recientemente se han empezado a utilizar los estándares creados a nivel centroamericano. La metodología también incluye observación directa en aulas, entrevistas con directores y maestros, y revisión de textos.

Sin embargo, se ha constatado que en ambos sectores (público y privado) los maestros tratan de ayudar a los alumnos durante el desarrollo de las pruebas. Algunos maestros del sector oficial suelen preguntar por los tests y los resultados. Esto ha ayudado a que se tome más en serio la necesidad de desarrollar e implementar estándares educativos a nivel nacional.

Otro dato importante es que los resultados obtenidos en las pruebas de PRONERE no influyen en la promoción educativa de los alumnos, ni son usados generalmente en la planificación para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Sin embargo, en años anteriores se había logrado utilizar estos resultados para mejorar el desempeño de algunos establecimientos. Estas pruebas no son requisito para ingresar a la universidad. No obstante, las universidades aplican pruebas de admisión a los alumnos que desean cursar estudios superiores. La queja generalizada de las universidades es que lo aprendido en diversificado no responde a las necesidades académicas del nivel superior.

Se propuesto una serie de acciones con respecto a las evaluaciones como: la mejora de de los programas educativos en los colegios privados; la implementación de talleres para el sector oficial promocionadas por PRONERE y DIGEBI; el aumento de la inversión en el sector educativo; y la publicación de resultados en medios masivos de comunicación.

El CIEN en su informe declara que actualmente no existen estándares de desempeño para los docentes. Los resultados del PRONERE (con alguna excepción ya mencionada) no han sido utilizados para identificar las áreas específicas en las que se necesita la formación permanente. Sin embargo, la necesidad es obvia, por lo que actualmente la Dirección General de Calidad Educativa (DICADE) está trabajando con el sector magisterial en los componentes de transformación curricular y profesionalización docente, dentro del marco del diseño de la reforma educativa.

Paradójicamente, algunos miembros del magisterio nacional representan a veces un obstáculo para un mayor desarrollo profesional permanente y que abarque todo el sistema educativo, con fines de actualización o mejoramiento de las destrezas de los docentes. El DICADE ha dialogado y, en algunos casos, hasta negociado, con los gremios magisteriales, como la Asamblea Nacional del Magisterio (ANM) y el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), para poder llegar a consensos sobre los estándares (de desempeño estudiantil, de contenido, o de desempeño docente).

Finalmente, el principal obstáculo a vencer es, sin duda alguna, la poca conciencia que tiene la sociedad civil sobre la necesidad de implementar estándares de desempeño (tanto para alumnos como para docentes).

El docente, según Chadwick (1987), por lo regular identificará las evaluaciones como elementos externos a su labor, sin embargo, debe de enfocarse como una estructura de enseñanza-aprendizaje, al igual que un indicador del desempeño objetivo. Dentro de los objetivos de una evaluación al docente, se pueden mencionar el proveer una retroalimentación, la comprensión e importancia de su rol y la determinación de niveles de calidad. Es importante ofrecer motivaciones en cuanto a su preparación y desempeño, como mejores salarios, mayor satisfacción en el trabajo, reconocimiento de status social o brindarle méritos a su labor ejercida.

Dentro de las principales funciones del docente se pueden mencionar: el mejorar la enseñanza, proporcionar ideas y propuestas innovadoras para mejorar su

desempeño, proteger a los estudiantes de incompetencias, apoyar en la selección de docentes idóneos y profesionalizarse.

En los últimos años, se ha incrementado la tendencia de que los alumnos apoyen en la evaluación de los docentes, al principio se realizaba por cuestionarios poco estructurados y simples, pero conforme fue pasando el tiempo se tecnicizó el proceso. Se ha comprobado que el criterio de los alumnos concuerda, casi siempre, con las evaluaciones realizadas por la dirección u otros compañeros de trabajo (en evaluaciones del desempeño).

Por su parte Botero y Moreno (1973), definen el proceso de autoevaluación como el acto por el cual la persona analiza sus actividades y características de acuerdo a ciertos criterios y puntos de referencia, de esta manera emite juicios y considera las implicaciones para el logro de los objetivos, además de posteriormente retroalimentar sus resultados.

De esta manera se identifica que un alumno debe de encontrarse capacitado para evaluar, ya que en base a sus calificaciones puede observar sus logros y fracasos, así es que no debe de ser subestimado el resultado cuantitativo en cuanto al rendimiento académico del alumno, ya que promueve una madurez tanto intelectual como emocional y psicológica, por tratarse de datos comprensibles, contables y tangibles. El alumno se percata de sus posibilidades y límites, generando así aspiraciones formulando juicios de valor. Todo este proceso, genera en el alumno un proceso de toma de decisiones con respecto a su desarrollo académico, fomentando la responsabilidad y capacidad de análisis.

Según la Comisión Paritaria Reforma Educativa (1998) en el Diseño de La Reforma Educativa, establece la revaloración del magisterio y demás personal vinculado, estableciendo un programa cuyos objetivos son: Estimular la calidad del estudiante, establecer un medio claro de mejoramiento profesional y la condición profesional. También determina incentivar en base al desempeño, calificación y

condiciones del trabajo del docente. Por lo cual la evaluación del desempeño al docente puede comprobar el efecto educativo que se origina en los estudiantes.

Amat (1996), comenta que la función docente se ha convertido últimamente en el blanco idóneo para recibir críticas de todas partes. Padres y alumnos, por razones a veces opuestas, acusan a los centros de formación de todos los fracasos educativos y sociales, y agreden a la institución a través de los que la representan, es decir, los educadores. A estos entonces les queda la posibilidad de volverse contra la sociedad, lo cual es bastante difícil, o volverse contra sí mismos interiorizando los reproches de que son objeto.

De esta manera es necesario definir adecuadamente un *perfil del educador*, por lo cual Debesse y Mialaret (1980), afirma que el profesor es posiblemente uno de los componentes decisivos de cualquier proceso de formación. El profesor debe considerarse un proveedor de formación cuyo cometido es la satisfacción de necesidades de formación a través de su participación en el diseño y desarrollo de programas.

La actitud y las aptitudes del educador son claves para que el proceso pedagógico alcance los objetivos previstos. El conocimiento de su materia por parte del educador es necesario pero no suficiente. Por tanto, la actitud del profesor en relación con su papel y hacia los alumnos, así como sus aptitudes pedagógicas, condicionan los resultados finales. En función de cómo sean estas características, el profesor estará en mejores o peores condiciones para conseguir un clima adecuado en la relación profesor-alumno.

Una actitud negativa del educador hacia sus alumnos tiene como consecuencia los resultados desfavorables debido a que los alumnos que perciben que son poco valorados por el profesor y, en consecuencia, se desmotivarán más fácilmente. Además que el profesor está poco motivado y dedica menos esfuerzo al proceso y él estará más mentalizado para evaluar negativamente a los alumnos al final del proceso de formación.

Sin embargo, si la actitud del profesor hacia los alumnos es positiva el proceso será más exitoso, cuando el educador conozca el perfil e intereses de los alumnos teniendo expectativas favorables sobre el nivel de los alumnos y tenga conciencia de la influencia que se ejerce en relación con los alumnos. El docente debe dominar elementos pedagógicos fundamentales como su aspecto físicos, el discurso con medios de comunicación no verbales, el tono y volumen de la voz, sin desvalorizar los medios pedagógicos tradicionales y modernos.

Villar (1982), describe un elemento importante dentro del perfil del educador, como lo es la empatía (que muy a menudo se le confunde con la simpatía), se le define como la facultad de *“ponerse en la piel de alguien”*. Esta facultad es de gran ayuda para el educador, ya que permite que se identifique con las necesidades y perfil de los alumnos, escogiendo métodos adecuados, lo que ayuda a formarse una idea del logro de los objetivos en los estudiantes en base a una relación cordial.

La empatía facilita la adaptación requerida para cada tipo de audiencia. No se puede explicar lo mismo, y de idéntica forma, a distintas clases de alumnos. Existen profesores que solo son exitosos con determinados tipos de alumnos. En cambio, no conectan adecuadamente con otros grupos a causa de una deficiente adaptación. Un caso algo habitual es el de aquellos profesores que funcionan perfectamente en asignaturas de licenciaturas o diplomaturas universitarias y que en cambio tienen problemas importantes cuando intervienen en programas de post-grado. Normalmente, una de las causas es que tratan al participante, que suele ser un directivo de edad comprendida entre los treinta y cincuenta años, como a un alumno de veinte años. Estas situaciones denotan que el profesor debe adquirir aquellas habilidades pedagógicas que lo hagan efectivo en relación con un determinado programa. En caso contrario, deberá renunciar a dar clases a aquellos grupos a los que no se adapta adecuadamente.

Como complemento al perfil del educador, Colom (1997) menciona que dentro de los estilos de educación de los educadores pueden distinguirse los siguientes:

- Autoritario o clásico: Es el estilo seguido por el profesor que se concentra en el objetivo de suministrar información a los alumnos. Los alumnos sólo se han de preocupar de escuchar y apuntar todo lo que el profesor explica.
- Democrático – liberal: Los principales objetivos perseguidos por el profesor están relacionados con la consecución y perfeccionamiento, destrezas y actitudes por parte de los alumnos. El peso del educador en clase se reduce en beneficio del aumento de la participación de los alumnos.
- Democrático: El profesor intenta que los alumnos optimicen al máximo su capacidad intelectual, así como su desarrollo integral como personas. La participación de los alumnos es mucho más activa que el estilo autoritario y la relación de profesor – alumno es más de igual a igual.
- Autogestionario: El profesor es ante todo el facilitador de un proceso en el que los alumnos participan integralmente. Esta participación va desde la fijación de objetivos hasta la exposición de temas en clase.
- “Dejar hacer” o “*laissez faire*”: El profesor se convierte en un mero espectador pasivo y deja que los alumnos lo hagan todo. Es un estilo peligroso si el grupo no es suficiente maduro, ya que es más difícil que se consigan los objetivos pedagógicos.

Colom refiere que la “necesidad de mejora continua” dentro del educador, debe de basarse en el replanteamiento de objetivos en forma periódica, la situación de los alumnos como clientes de un servicio y el trabajo de equipo entre docentes e institución educativa

Villar (1982), determino algunas de las siguientes características, que promueven dentro de los educadores la maximización de los recursos educativos:

Preparación de la primera clase.

Antes de impartir la primera clase el profesor novato se prepara de forma especial para vencer lo que se denomina “miedo escénico”. Para amortiguar los efectos de este

nerviosismo se pueden utilizar técnicas diversas como la corrección de posibles deficiencias, con la ayuda de un profesor más experimentado, evitar que los alumnos conozcan la poca experiencia del docente, para evitar desvalorización, el profesor debe dar sensación de seguridad para suplir las situaciones de nerviosismo.

Utilización del humor en clase.

Usar el humor, sin abusar, para mantener el interés de los alumnos y evitar que la atención decaiga. Sobre todo para resolver las situaciones difíciles. Una de las maneras de contestar a un alumno que hace un comentario que intenta poner en evidencia o ridiculizar al profesor consiste en contar una anécdota divertida que tenga que ver con el tema que se está exponiendo y ayude a clarificarlo. De esta forma se resuelve la situación planteada. Cada profesor debe encontrar el tipo de humor que más encaja con su personalidad y cultura, debe tenerse mucha precaución con aquellos comentarios relacionados con la política, religión, deporte, etc. que puedan herir la sensibilidad de los alumnos.

Presentación del profesor.

La presentación inicial del profesor y de la asignatura en la primera sesión también tiene su importancia. Al presentarse puede ser de utilidad el hacer referencia a aquellos aspectos del currículum que más puedan interesar a los alumnos: 2 o 3 frases (estudios, experiencia profesional). También puede contar alguna anécdota curiosa o divertida relacionada con el curso o programa para relajar un poco el ambiente.

Villar menciona también, que no todos los profesores desarrollan su actividad exitosamente, algunos pueden demostrar problemas como los siguientes:

- Enemigo: Su problema es que considera que los alumnos no tienen nivel ni interés (menosprecia a los alumnos). La acción a desarrollar sería plantearse cuál es su verdadera vocación y comprobar las cualidades positivas de los alumnos.
- Falta de base: Su problema es que no conoce el contenido suficientemente. La acción a desarrollar consistiría en preparar mejor los contenidos.

- Payaso: Su problema es que suplente sus carencias de contenido, o pedagógicas con un exceso de bromas que desvirtúan la acción profesora. La acción a desarrollar sería dosificar las bromas, comprobando que están relacionadas con el tema del curso.
- Egocéntrico: Sólo se centra en él y no piensa en los intereses de los alumnos. La solución sería intentar que el centro sean los alumnos.
- Sabio: Sólo está interesado en demostrar que él sabe mucho, no le interesa que los demás aprendan. Su solución consistiría en preocuparse más por el aprender que por el enseñar.
- Nervioso: Su problema es que actúa con inseguridad, miedo y vergüenza, muy por debajo de sus posibilidades. La acción a desarrollar sería formarse como formador.

Debesse y Mialaret (1980) mencionan que dentro del perfil del docente debe de tomarse en cuenta la tolerancia a la ansiedad y trabajo bajo presión, ya que describen el proceso de Formar como una actividad que genera un elevado desgaste psíquico en el educador. Muchas personas consideran equivocadamente que el profesorado realiza actividades mucho menos estresantes que las correspondientes a otras profesiones. Los altos índices de estrés se deben a diversos motivos como:

- *Tiempo de preparación de las clases.*

Una clase nunca acaba de estar totalmente preparada. Por tanto, en función del nivel de perfeccionismo que quiera alcanzar el profesor es posible que duerma poco y tenga poco tiempo de ocio antes de impartir la clase. Es necesario preparar la clase con tiempo, no dejando temas pendientes para el último día o para horas antes de la sesión. Tampoco es recomendable dejar que la improvisación resuelva aquello a lo que no se ha dedicado suficiente tiempo. Por otro lado es útil dejar un espacio de tiempo antes de la clase para repasar el programa y los materiales docentes.

- *La tensión previa a la clase.*

En las horas antes de impartir una clase, la mayoría de profesores están en un estado de cierta tensión, que es consecuencia de la combinación del nerviosismo y la concentración que se necesita para estar mental y físicamente preparado para la clase. La tensión puede reducirse si se dominan los contenidos y metodología y se preparan suficientemente las clases.

- *Agotamiento por esfuerzo físico y mental.*

Una clase exige un esfuerzo físico y mental considerable. Por tanto, a medida que la carga docente aumenta y las clases son más largas el agotamiento se incrementa. El profesor debe conocerse suficientemente bien para saber hasta dónde puede llegar en relación con el número de horas de clase, aunque en la mayoría de los casos esto depende de aspectos tales como las materias, los programas, la metodología utilizada, otras responsabilidades que tenga el profesor.

- *Saber decir no.*

El educador suele ser una persona que disfruta con su trabajo y que a menudo no sabe decir no a las propuestas profesionales que le hacen continuamente; escribir un texto especial para el curso, realizar actividades extra-curriculares, impartir una nueva asignatura. Esto hace que a menudo el profesor haga más de lo realmente debería para poder disfrutar con su trabajo y hacerlo correctamente.

- *Conflictos entre académicos.*

El profesor suele ser una persona más anárquica e individualista en comparación a las demás personas. Esto le lleva a considerar que lo más importante del mundo es lo que hace él y que lo que hacen sus compañeros no interesa a nadie, lo cual es una fuente de conflictos permanentes entre profesores. Además, esta situación se agrava por el hecho de que en cualquier institución académica siempre hay un reducido número de profesores que hacen su trabajo y los que no lo hacen, en lo que se refiere a clases, investigación, tareas de coordinación y administración de programas.

Valdés (2000), en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, define un perfil actualizado para que los educadores sean capaces de implementar la Reforma Educativa de Guatemala, ellos deben tener la capacidad de desarrollar una educación intercultural y bilingüe que responda a las necesidades de las distintas comunidades en el país y que incorpore los elementos de la ciencia y la tecnología educativas, dentro de las principales características de los educadores se determinan las siguientes :

- Son facilitadores de la formación de ciudadanos con visión política para la construcción de la democracia, en condiciones pluralistas, pluriculturales y multiétnicas, estimulando un ambiente democrático, de enseñanza-aprendizaje, respetuoso de los derechos humanos y de la diversidad cultural, y relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo.
- Propician un ambiente agradable para el aprendizaje, centrado en el educando y su cultura, facilitando el análisis crítico, la expresión de la opinión personal y la creatividad, promoviendo el desarrollo de actividades escolares y extraescolares vinculadas con temas significativos para la vida, el desarrollo, el trabajo y la cultura.
- Desarrollan con sus estudiantes, proyectos que mejoran la calidad de la enseñanza aprendizaje y promueven el desarrollo comunitario, aplicando metodologías didácticas y materiales actualizados, participativos y apropiados para contextos multilingües y pluriculturales, aperturando espacios educativos para que los miembros de las comunidades participen compartiendo sus experiencias en el proceso educativo.
- Se interesan y se preocupan por su formación, actualización y superación profesional constante, compenetrados con el proceso de reforma educativa, mantienen una actitud de apertura hacia nuevas opciones e impulsan procesos de cambio, de esta manera tienen capacidad para trabajar en equipo con autoridades y miembros de la comunidad, estando orgullosos de su propia identidad cultural y respetando la identidad cultural de los demás.

Werther y Davis (1995), afirman que la validez y confiabilidad de una evaluación del desempeño, se logra cuando el sistema de evaluación se encuentra directamente relacionados con el puesto, es decir, que la evaluación se enfocará únicamente a elementos de importancia vital para el puesto. El origen de éstos elementos mencionados, es la descripción del puesto, ya que pone en evidencia normas específicas de desempeño. Si la evaluación no se relaciona con una descripción estructurada, la calificación final carecerá de validez.

Por consiguiente, es de suma importancia, antes de realizar una evaluación del desempeño, conocer las actividades y funciones del puesto que se estará examinando, por lo tanto, a continuación se describe genéricamente el puesto de catedrático, para el área de diversificado en la carrera de Perito Contador con orientación en computación, en base al Manual Administrativo del Centro Educativo Eficiencia (2003), en el cual se tienen definidos varios elementos como la filosofía de la empresa (misión, visión y objetivos), la estructura organizacional (organigrama), descriptores de puestos y manual de procedimientos.

DESCRIPCIÓN DE PUESTO

1. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Titulo del puesto: Catedrático de área específica en carrera de diversificado.

Ubicación administrativa: Personal docente.

Inmediato superior: Director administrativo.

Subalternos: No posee.

2. DESCRIPCIÓN

Naturaleza del Puesto

Es un puesto de carácter docente, que tiene a su cargo impartir clases en el área específica designada a estudiantes de diversificado en un horario de 7:00 a 13:30 horas

de lunes a viernes. La persona asignada a este puesto, es responsable de impartir clases y realizar actividades docentes que se relacionen con el curso. Es supervisado de manera directa por la Directora Administrativa para garantizar la eficiencia en el desempeño del trabajo.

Atribuciones

- Impartir clases del área específica asignada en diversificado.
- Realizar exposiciones de los temas.
- Realizar lluvia de ideas.
- Realizar evaluaciones del curso.
- Evaluar a los alumnos para conocer el grado de conocimiento que han adquirido.
- Desarrollar con eficiencia y ética los planes y programas de estudio vigentes.
- Preparar cuidadosamente su asignatura de enseñanza, dosificando los contenidos y seleccionando actividades necesarias y adecuadas.
- Asistir a los cursillos de superación y orientación que establezca el Ministerio de Educación, Dirección de Académica y otras entidades.
- Prestar todo tipo de colaboración en beneficio del personal y alumnado.
- Asistir con puntualidad a su respectiva clase y a las sesiones de trabajo que convoque la dirección.
- Llevar un registro sistemático y completo de las evaluaciones realizadas a los alumnos y entregarlo a la secretaría debidamente firmado en la fecha estipulada por la dirección.
- Cooperar con el mantenimiento y práctica de las buenas relaciones humanas entre personal y alumnado.
- Adjudicar las calificaciones justas a los alumnos de acuerdo a las diferencias individuales y el rendimiento escolar alcanzado.
- Evaluar progresiva y periódicamente el trabajo de los alumnos y llevar los cuadros y registros respectivos.
- Realizar las actividades de evaluación con instrumentos escritos dentro del Centro Educativo Eficiencia.
- Otras que se le asignen de acuerdo a su cargo y tiempo contratado.

Relaciones en el Trabajo

Por la naturaleza de puesto el catedrático tiene estrecha relación con el personal del colegio, personal de otras áreas del establecimiento, personal de otros colegios. Con el personal del Ministerio de Educación la relación que se tiene es de manera eventual.

Autoridad

No posee personal a su cargo.

Responsabilidades

Es responsable de desarrollar sus actividades de manera eficiente, así como otras que se le asignen, también está comprometido con el material, mobiliario y equipo que tiene a su cargo, tales como: pizarra, yeso, almohadilla, material didáctico, material para trabajos manuales, videos, recursos naturales y otra papelería y útiles necesarios para la ejecución de sus operaciones.

3. ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

Nivel Académico

- Profesorado en Pedagogía y Ciencias de la Educación.
- Licenciatura en Administración Educativa (o carrera afín al área asignada).

Experiencia

- Un año de experiencia en puesto similar.

Otros Requisitos

- Buenas relaciones humanas.
- Cursos de capacitación en áreas afines (deseable).

Dentro del Manual Administrativo del Centro Educativo Eficiencia (2003), en la sección de procedimientos, se describe el proceso de evaluación del desempeño, cuyo

objetivo es examinar el desenvolvimiento del empleado, con el fin de detectar y corregir las deficiencias en el desarrollo de sus labores.

Además, las normas específicas señalan que la evaluación del desempeño se realizará dos veces al año. Además de establecer que los alumnos de quinto, sexto primaria, básicos y diversificado, evaluarán directamente las actividades del maestro.

El proceso de evaluación del desempeño descrito en el manual es el siguiente:

1. La Dirección planifica las fechas de evaluación.
2. La Dirección prepara las boletas de evaluación.
3. El encargado de la Dirección administra las boletas a los estudiantes.
4. Los estudiantes llenan la boleta.
5. Los estudiantes devuelven la boleta al encargado de la Dirección.
6. La Dirección califica y analiza resultados.
7. La Dirección retroalimenta los resultados a los profesores.
8. La Dirección y el docente determinan planes de acción en base a los resultados.
9. La Dirección y el docente establecen actividades a realizar.
10. La Dirección determina como se observará el progreso.

Para la realización de la investigación, se evaluaron a los profesores que imparten los cursos que se describen a continuación, en el pensum de estudios avalado por el Ministerio de Educación de Guatemala, correspondiente a la carrera de Perito Contador con orientación en computación:

Las asignaturas que se utilizaron son las siguientes: contabilidad de sociedades, introducción a la economía, fundamentos del derecho, matemática comercial, inglés comercial, administración y organización de oficinas, redacción y correspondencia mercantil, ortocaligrafía, programación, computación, legislación fiscal y aduanera, finanzas públicas, inglés, contabilidad de costos, mecanografía, archivo-catalogación, auditoría, contabilidad bancaria, seminario, estadística, contabilidad gubernamental, derecho mercantil y laboral, ética, organización de empresas, práctica supervisada.

Realizando una compilación de la información expuesta, se determina que desde el principio de la administración científica, en las épocas de Taylor y Gilbreth, se ha tomado en cuenta el desempeño laboral de los trabajadores, no solamente como factor productivo, sino como proceso dinámico en el cual influyen elementos como la motivación, la identificación del trabajador con sus labores y principios organizacionales de la empresa e incluso vocación y habilidades personales.

Por consiguiente, se han diseñado métodos adecuados para medir el nivel de eficacia y eficiencia de un trabajador, entre los cuales se pueden mencionar: Las escalas gráficas, elección forzada, investigaciones de campo, comparación de pares y comportamientos deseados. El objetivo principal de estos instrumentos, es proporcionar información confiable, válida y objetiva, por medio de la cual se pueda llegar a determinar el desempeño de una persona al realizar sus actividades.

Es de suma importancia recordar que la evaluación del desempeño no es un instrumento de “castigo” o “despido”, sino es una herramienta (de aplicarse adecuadamente) correctiva e incluso motivante para el trabajador profesional (que encontrándose aperturado a la crítica constructiva), puede planificar junto con sus superiores, estrategias enfocadas al mejoramiento personal y empresarial.

Dado a que la actividad educativa es bastante delicada, se han diseñado métodos de evaluación de personal específicos, como lo son: Los modelos de logros y metas, el de juicio de entidad y el modelo para el cambio. Sin embargo, los estándares habituales de una empresa (cantidad de producción, ventas, reducción de insumos, etc.), no pueden ser utilizados, en su totalidad, en una institución educativa para medir el desempeño. Por lo cual es necesario relacionar el logro de objetivos didácticos planificados (los contenidos del curso que se enseñan durante el año), con la función principal del educador, la instrucción y transmisión de conocimientos al alumno (el aprendizaje adecuado de los contenidos del curso), así, de esta manera, se completará el proceso cíclico “Enseñanza-Aprendizaje”.

A pesar que el aprendizaje es uno de los procesos innatos en el ser humano, en la educación actual, el método más utilizado para medir la cantidad de conocimientos acumulados en el alumno, es por medio de calificaciones cuantitativas (en este caso 0-100), que pueden exteriorizar una medida de asimilación, comprensible y concreta.

Aunque, pueda a un principio parecer una manera ortodoxa y poco objetiva de poder observar el avance y aprendizaje en una persona, la Legislación Educativa de Guatemala, fundamenta la promoción o no promoción de un alumno en dichos criterios cuantitativos (60 puntos), por lo que el docente debe de observar el logro de sus objetivos, en las calificaciones de sus alumnos.

De lo cual se deduce que el desempeño de los profesores tiene una influencia considerable en el aprendizaje de los alumnos, que se demuestra en las calificaciones que ellos obtienen en las evaluaciones académicas realizadas. Por lo que es necesario definir adecuadamente las funciones del docente, para después, en base a dicha información concreta, se estructure un procedimiento objetivo y profesional, para medir apropiadamente el desempeño de los educadores y se les retroalimente acerca de los resultados obtenidos, concientizándo de esta manera al educador, de la importancia de su ética profesional y desempeño integral, irremplazable con automatizaciones educativas y tecnología de vanguardia.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En estos días, los avances tecnológicos en la ciencia son directa o indirectamente implementados en la educación para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes, sin embargo, existen docentes que apoyan su labor académica únicamente en la tecnología de moda; originando “espacios vacíos” en la enseñanza y formación que según Larroyo (1982), debe seguir un proceso previamente determinado, comenzando con la educación espontánea, observación, reflexión y el desarrollo de conceptos; los cuales por medio de la práctica darán nuevas experiencias para postformar la teoría inicial; por lo que se determina el principio básico “Educar es formar”.

Define esta premisa, el Premio Nobel de Literatura, Hesse (1985), quien afirma que el conocimiento implica formación, pero más aún implica alguien a quien formar, ya sea un carácter o una personalidad. Cuando la formación se realiza en el vacío y sin esfuerzo, puede resultar ser “ciencia” pero no, amor y vida; un conocimiento sin respeto, una formación sin corazón, son los mayores pecados contra el espíritu.

Debido a esto, es necesario tomar en cuenta el desempeño de los profesores de nivel diversificado al realizar sus actividades y el producto de éstas, en el adecuado aprendizaje de los alumnos, ya que dicha formación es básica para el desarrollo del adolescente y futuro adulto, que contribuirá a estructurar una sociedad íntegra, profesional y honesta. Así, la evaluación del desempeño es una herramienta de retroalimentación y reenfoque a los objetivos principales de un puesto. Teniendo el docente una actividad de suma importancia (como lo es formar), es necesario comprobar que sus funciones son cumplidas de una manera eficaz.

El proceso educativo (enseñanza-aprendizaje) es una actividad difícil de observar durante el desarrollo de un curso o una evaluación, por lo cual, se consideró necesario verificar el progreso del catedrático y el estudiante durante el transcurso de la mayor

parte del ciclo escolar y las distintas asignaturas que el educador imparte; ya sea por las exigencias pedagógicas y metodologías utilizadas para el alcance de sus objetivos en la docencia.

Según los principios ignacianos, los educadores deben de considerar su labor y esfuerzo como el cimiento de una sociedad competitiva pero también humana y reflejar la eficiencia de su trabajo en el aprendizaje de los estudiantes. Para Novalis (2000), la mayor parte de los hombres no desean nadar antes de saber. Por lo tanto, todo profesional debe de encontrarse dispuesto a medir su esfuerzo contra el producto de sus obras.

El Centro Educativo Eficiencia, cuenta con limitados medios tecnológicos y esta ubicado en una zona de escasos recursos del municipio de Mixco; se consideraría que la mezcla de estos elementos en el proceso de enseñanza-aprendizaje afectaría los resultados; sin embargo, en la evaluación diagnóstica realizada a los graduandos del ciclo diversificado, propuesta por el Ministerio de Educación en el año 2004, el establecimiento educativo obtuvo la sexta posición frente a una población aproximada de 150 colegios del municipio de Mixco en Guatemala.

El proceso educativo requiere un balance justo entre la tecnología y el factor humano, aunque actualmente el primero está desplazando al segundo en muchos ámbitos, no deben olvidarse las siguientes ideas en un proceso como la educación: la tecnología es un apoyo (no un constructor individual) y el factor humano genera la sensibilidad social (base de la convivencia y tolerancia mutua).

En base a lo anterior, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre la evaluación del desempeño de los catedráticos con el rendimiento académico de los alumnos a nivel diversificado de la carrera de Perito Contador con orientación en computación del Centro Educativo Eficiencia, durante el ciclo escolar 2005?

2.1 Objetivos

General

Determinar la relación existente entre la evaluación del desempeño a los catedráticos con el rendimiento académico de los alumnos a nivel diversificado de la carrera de Perito Contador con orientación en computación, del Centro Educativo Eficiencia, durante el ciclo escolar 2005.

Específicos

- Identificar el desempeño de los docentes.
- Conocer el rendimiento académico de los alumnos por género.
- Conocer la percepción de los alumnos por género, en cuanto al desempeño global de los docentes.

2.2 Hipótesis

Hi Existe una relación, a un nivel de 0.05, entre la evaluación del desempeño de los catedráticos y el rendimiento académico de los alumnos estudiantes de la carrera de Perito Contador con orientación en computación del Centro Educativo Eficiencia, durante el ciclo escolar 2005.

H0 No existe una relación, a un nivel de 0.05, entre la evaluación del desempeño de los profesores y el rendimiento académico de los alumnos estudiantes del la carrera de Perito Contador con orientación en computación del Centro Educativo Eficiencia, durante el ciclo escolar 2005.

2.3 Variables

- Evaluación del Desempeño.
- Rendimiento académico.

2.4 Definición de Variables

2.4.1 Conceptual

Evaluación del desempeño

Es la evaluación realizada a los profesores, basada en calificar el desempeño y ejecución de sus labores, junto con la aplicación y ejecución de métodos técnicos/pedagógicos adquiridos, para desenvolverse en el ámbito educativo. (Valdés, 2000).

Rendimiento académico

Es una expresión valorativa particular del logro alcanzado por los alumnos, correspondiente a un período dado en el proceso educativo, que se da en un área del conocimiento y en el marco de una institución. (Valdéz, 1998).

2.4.2 Operacional

Evaluación del desempeño

Es el producto de resultados cuantitativos porcentuales, obtenido por los docentes, los cuales fueron evaluados por los alumnos, en la aplicación del instrumento de evaluación del desempeño, que mide las áreas pedagógica y humanística, en los rubros de planificación, ejecución, responsabilidad y relaciones humanas, respectivamente, diseñado por Pinzón en su estudio realizado en 1999.

Rendimiento académico

Son los datos obtenidos de los cuadros de calificaciones que contienen el promedio de notas y calificaciones obtenidas por cada estudiante del nivel diversificado en la carrera de Perito Contador con orientación en computación, correspondiente a los meses de enero a agosto de 2005 del Centro Educativo Eficiencia.

2.5 Alcances y Límites

El presente trabajo determinó la relación existente entre el rendimiento académico de los estudiantes (promedio de notas obtenidas) y los resultados cuantitativos de una evaluación del desempeño realizada a los catedráticos de nivel diversificado de la carrera de Perito Contador con orientación en computación.

El estudio es aplicable a al Centro Educativo Eficiencia, que es una institución educativa privada, para personas de nivel económico bajo, en el municipio de Mixco, departamento de Guatemala, con los profesores y estudiantes de la carrera de nivel diversificado de Perito Contador con orientación en computación.

La investigación de campo se realizó en el año del 2005, utilizando este tiempo para la administración de la evaluación del desempeño, elaborar el estudio correlacional y el análisis de resultados.

2.6 Aporte

Debido que Guatemala es un país en desarrollo y el proceso educativo es la “Piedra Angular” para el progreso y crecimiento de una nación; esta investigación, puede ser utilizada como una fuente de información y consulta para futuras investigaciones concernientes en relacionar la educación con la evaluación del desempeño y el rendimiento académico.

Contribuyó con la ejecución del proceso de evaluación del desempeño, establecido en el Manual Administrativo (2003), del Centro Educativo Eficiencia.

Confirmó la importancia de promover e implementar el procedimiento establecido de evaluación del desempeño descrito en el manual de procesos del Centro Educativo Eficiencia, apoyado en elementos como filosofía organizacional, reclutamiento, selección, contratación y descripción de puestos, para establecer el desempeño

adecuado de los docentes en base a lineamientos objetivos, cuyo producto final será el aprendizaje y formación del estudiante.

Estableció la inquietud, para las personas que tengan acceso a esta investigación, de crear instituciones que fomenten, instituyan e implementen un proceso de evaluación del desempeño a los docentes, en establecimientos educativos a nivel primario, medio y diversificado.

Reafirmó la importancia de información cuantitativa que determine el desempeño del docente, la cual puede utilizarse como parámetro para la detección de “puntos fuertes y débiles” en las actividades diarias del educador, generando de esta manera una base de datos confiable para planificar diagnósticos de recursos humanos, capacitación, clima, cultura y cambio organizacional, programas de reconocimientos y premios por méritos, así mismo, como apoyo para el diseño de proyectos, actividades y talleres que promuevan la eficacia, al igual que fomente la motivación y búsqueda de un mejor desempeño en el profesional docente.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Los sujetos para la investigación se conformaron por una población de 8 docentes que impartían las clases en la carrera de Perito Contador con orientación en computación (contabilidad de sociedades, introducción a la economía, fundamentos del derecho, matemática comercial, inglés comercial, administración y organización de oficinas, redacción y correspondencia mercantil, ortocaligrafía, programación, computación, legislación fiscal y aduanera, finanzas públicas, inglés, contabilidad de costos, mecanografía, archivo-catalogación, auditoría, contabilidad bancaria, seminario, estadística, contabilidad gubernamental, derecho mercantil y laboral, ética, organización de empresas, práctica supervisada), y 31 alumnos de la carrera de Perito Contador con orientación en computación en el Centro Educativo Eficiencia, ubicado en el municipio de Mixco, Guatemala.

El Centro Educativo Eficiencia posee las siguientes características:

- Clasificó en el sexto lugar del municipio de Mixco, en la Evaluación Diagnóstica realizada por el Ministerio de Educación en año 2004.
- Ubicarse en una zona marginal.
- Poseer escasos recursos tecnológicos para actividades pedagógicas.
- Tener dentro de sus docentes, un grupo de profesionales especializados en las áreas específicas de enseñanza.
- La clasificación del nivel socioeconómico de los sujetos se estableció de la siguiente manera: para los docentes, se determinó en base al ingreso mensual salarial promedio, establecido por el Banco Mundial (de Q1,500.00-Q2,000.00). Y para los estudiantes del sector, se tomó en cuenta los lineamientos de la fundación “Fe y Alegría” cuyo público objetivo son las comunidades en situación de pobreza en zonas suburbanas marginales, como la Aldea Lo de Coy, Mixco; ubicación geográfica del Centro Educativo Eficiencia.

Los sujetos de estudio fueron los siguientes:

GRUPO 1	Sujetos	Grado Académico	Especialidad	Edad	Sexo Y Número		Nivel Socioeconómico
	Profesores	Educación superior (universitaria)	Según área de docencia	Entre 25 y 55 años	Masculino	Femenino	Medio-Bajo
					3	5	
					Total		
					8		

GRUPO 2	Sujetos	Grado Académico	Especialidad	Edad	Sexo Y Número		Nivel Socioeconómico
	Estudiantes	Estudiantes de Perito Contador	Orientación en computación	Entre 17 y 19 años	Masculino	Femenino	Bajo
					14	17	
					Total		
					31		

Información de los Profesores Evaluados		
No.	Código (Sexo)	Cursos Impartidos
1	501 (F)	<ul style="list-style-type: none"> Introducción a la Administración Administración y Organización de Oficinas. Organización de Empresas.
2	502 (M)	<ul style="list-style-type: none"> Estadística. Cálculo Mercantil. Matemática Comercial.
3	503 (F)	<ul style="list-style-type: none"> Idioma Inglés. Inglés Comercial.

Información de los Profesores Evaluados		
No.	Código (Sexo)	Cursos Impartidos
4	504 (F)	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad de Sociedades. • Etica Profesional y Relaciones Humanas. • Derecho Laboral y Mercantil. • Práctica Supervisada.
5	505 (M)	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de Economía. • Geografía Económica.
6	506 (F)	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos del Derecho. • Finanzas Públicas. • Legislación Fiscal y Aduanera. • Seminario.
7	507 (F)	<ul style="list-style-type: none"> • Ortocaligrafía • Redacción y Correspondencia Mercantil • Archivo y Catalogación. • Mecnografía. • Contabilidad de Costos. • Contabilidad Gubernamental. • Contabilidad Bancaria. • Auditoría.
8	508 (M)	<ul style="list-style-type: none"> • Programación. • Computación

3.2 Instrumentos

3.2.1 Evaluación del desempeño (Pinzón, 1999)

Se utilizó como instrumento de evaluación del desempeño a los profesores, el test diseñado por Pinzón (*ver anexo 1 de instrumentos*) en su tesis realizada en el mes de mayo de 1999 titulada “Evaluación del Desempeño Profesional de las Docentes Especializadas y No especializadas de los Institutos Nacionales de Formación Secretarial de la Ciudad Capital”.

El instrumento posee tres evaluaciones distintas que se diferencian según la persona que hace la evaluación (directores, profesores y alumnos).

Previo a la aplicación del instrumento, Pinzón validó los instrumentos de evaluación con una prueba piloto; distribuyó a una muestra de 10 alumnas, en el colegio el Rosario, tuvo una duración aproximada de 10 minutos. Utilizó los resultados como parámetro para determinar si el instrumento necesitaba ajustes y enmiendas a la interpretación de los ítems. No presentando ninguna dificultad, reprodujo los instrumentos y usó para la comprobación de hipótesis el método estadístico del Coeficiente de Serafini de Congruencias Simples.

El instrumento se explica a continuación:

Son 3 cuestionarios de selección múltiple con escala de Likert, para directores, maestros y alumnas (respectivamente uno para cada grupo), cada cuestionario se compone de 4 ítems por cada subcategoría, lo cual hace un total de 20.

El instrumento de los directores, tiene como objetivo evaluar al docente en su desempeño y el de los docentes, tiene como objetivo la autoevaluación del docente en su desempeño y profesión.

El instrumento de evaluación del desempeño de los docentes contestado por los alumnos, tiene como objetivo principal calificar el aspecto profesional y el desempeño docente, en el área pedagógica (planificación, ejecución y evaluación) y humanística (responsabilidad y relaciones humanas).

En esta investigación, solamente se utilizó la evaluación en la cual los alumnos califican los docentes, teniendo como objetivo observar el desempeño diario.

El instrumento contiene 4 ítems por cada subcategoría de las áreas a calificar (planificación, ejecución, evaluación, responsabilidad y relaciones humanas), dando

un total de 20. El cuestionario utilizó la siguiente escala de Likert, junto con su respectivo punteo:

Abreviatura	Escala	Puntos
E	Excelente	5 Puntos
B	Bueno	3 Puntos
R	Regular	2 Puntos
D	Deficiente	1 Punto

Fuente: Evaluación del Desempeño de las Docentes Especializadas y no Especializadas de los Institutos Nacionales de Formación Secretarial de la Ciudad Capital. Pinzón (1999) Guatemala.

Los cuestionarios se administraron al 100% de los sujetos de estudio, la información obtenida de los instrumentos se alcanzó por medio del análisis e interpretación de los resultados, sumando los ítems que se muestran en la escala de Likert, bajo los 4 indicadores de las 4 subcategorías evaluadas.

Pinzón asignó un valor a cada escala, como se observa en el cuadro anterior, el cual origina un valor total de 100 puntos por cuestionario (siendo el puntaje mayor del instrumento, en la suma de los 20 ítems, igual a 100 puntos); con el objetivo de obtener un resultado cuantitativo comparable en escala similar (resultados de la evaluación del desempeño y notas de los alumnos), al promedio de notas obtenidas por los estudiantes durante los tres primeros bimestres al finalizar sus evaluaciones académicas.

3.2.2 Tabla comparativa

Para la tabulación de los datos se utilizó una “Tabla Comparativa”, la cual se estructuró de la siguiente manera (*ver anexo 2 de instrumentos*):

- Columna 1: Números de clave de los estudiantes
- Columna 2: Nombres y apellidos de los estudiantes

- Columna 3: Curso de pensum de estudios (Aquí se colocaron el promedio de las notas en los cursos impartidos a cada estudiante por catedrático).
- Columna 4: Puntuación de Evaluación del desempeño del catedrático (Aquí se ubicó la puntuación obtenida por cada catedrático, según la evaluación realizada por cada estudiante respectivamente).

El objetivo principal de este instrumento, es comparar el rendimiento académico de los alumnos, con los resultados de la evaluación del desempeño.

3.3 Procedimiento

Para la investigación de la relación existente entre la evaluación del desempeño de los catedráticos y el rendimiento académico de los alumnos, se realizó el siguiente procedimiento:

1. Se solicitó autorización al Centro Educativo Eficiencia para realizar la investigación de campo.
2. Se definió la población del establecimiento a nivel diversificado que se estudió, designando a ésta, a los estudiantes y profesores de la carrera de Perito Contador con orientación en computación del Centro Educativo Eficiencia.
3. Se realizó una recopilación de datos académicos (notas) de los estudiantes de enero a agosto, obteniendo los resultados de los cuadros de calificaciones, proporcionados por la institución educativa, en la cual se determinó el promedio de promoción que cada alumno obtuvo en las distintas materias del pensum.

Para la información preliminar del rendimiento académico de los alumnos se utilizó el promedio de las notas de los cursos que imparte el mismo catedrático, obtenido hasta el tercer bimestre del año 2005.

4. Se tabularon los datos y se obtuvo los promedios por curso y catedrático hasta la fecha de agosto (última evaluación de los graduandos), previo a comenzar el período de Practica Supervisada.
5. Se realizó la evaluación del desempeño a los profesores por medio del cuestionario de evaluación utilizado por Pinzón (1999) el cual es administrado y contestado por los estudiantes.
6. Se tabularon las evaluaciones del desempeño de los profesores en base a los punteos asignados previamente a cada Likert.
7. Se ordenaron los resultados del rendimiento académico y resultados de la evaluación del desempeño a los docentes en la Tabla Comparativa (*ver anexo 1*):
8. Se realizaron las operaciones estadísticas pertinentes y necesarias al caso, para apoyar en la comprobación de la hipótesis propuesta
9. Se construyeron las gráficas necesarias para explicar los resultados.
10. Se hizo un informe de la evaluación del desempeño por catedrático, en la cual se describió los resultados obtenidos en las diferentes áreas evaluadas (puntos fuertes y débiles de sus actividades diarias)
11. Como parte del Manual Administrativo (2003) del Centro Educativo Eficiencia, en lo que respecta al proceso de evaluación del desempeño, se entregó un informe con los resultados de cada docente al director general, para que él procediera a tomar las respectivas decisiones de retroalimentación a los profesores, determinando planes de acción, corrección y mejoramiento.

12. En base a los resultados tabulados en la Tabla Comparativa y los procesos estadísticos (Coeficiente de correlación de Pearson), se determinó qué relación estadísticamente significativa existía, comparando los resultados de la evaluación del desempeño con el rendimiento académico observado.
13. En base a los resultados de la correlación se realizó la discusión de resultados.
14. Se establecieron las conclusiones y recomendaciones necesarias para la finalización de la investigación.
15. Se elaboró el informe final.

3.4 Diseño y Metodología Estadística

La investigación es *cuasi experimental*, basada en un estudio *correlacional*, con un diseño *transeccional correlacional*, que según Hernández, Fernández y Baptista (1998), la describen como un estudio que se realizó sin manipular deliberadamente variables, observando situaciones ya existentes y no provocadas intencionalmente por el investigador.

Se define transeccional correlacional, como el tipo de diseño que describe la relación entre dos o más variables en un momento determinado. Describe, ya sea correlación o relación de variables en un período de tiempo señalado.

Coeficiente de correlación de Pearson

Se utilizó con el apoyo de la Facultad de Humanidades, en el Departamento de Psicología de la Universidad Rafael Landívar, el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (Statistic Package for Social Sciences “SPSS”), versión 11.0 para la comprobación de la hipótesis propuesta.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta una serie de cuadros y gráficas, que reflejan y describen con detalle los resultados obtenidos en el presente estudio, en base a ellos, se analizó la existencia de una relación entre las variables de investigación: la evaluación del desempeño de los profesores y el rendimiento académico de los alumnos. Se utilizó un promedio de resultados para la evaluación del desempeño de los catedráticos, ya que la cantidad de estudiantes por grado era inferior a 30, por lo cual no era factible realizar una correlación por asignaturas; siendo más adecuado implementar una correlación general del desenvolvimiento académico del docente en toda la carrera de perito contador con orientación en computación.

Los resultados aparecen en el siguiente orden:

- Tabla de correlación de elementos, en la cual se observan los resultados obtenidos en la relación entre las calificaciones de los alumnos y el resultado de la evaluación del desempeño junto con sus respectivos rubros (planificación, ejecución, responsabilidad y relaciones humanas); por cada profesor, incluyendo al final un promedio general de los productos.
- Tabla de resultados descriptivos, donde se examinan los resultados obtenidos en las medidas de tendencia central (media, desviación típica y límites), comparados por géneros, en base a los datos de las calificaciones de los alumnos, la evaluación del desempeño realizada a los catedráticos y sus rubros de apreciación (planificación, ejecución, responsabilidad y relaciones humanas); por docente, incluyendo al final un promedio general de los datos.
- Gráfica del desempeño general de los docentes.
- Diagrama de dispersión entre el desempeño de los profesores y las calificaciones obtenidas por los alumnos.
- Además en la sección de anexos "B" se encuentran, las tablas comparativas y gráficas alternas para complementar los resultados.

- Análisis estadístico de la catedrática (Cod. 501).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla 501-B)			
Catedrática		Cod. 501	
Promedio de Notas de los Alumnos		77,79	
Resultado de Evaluación del Desempeño		85,68	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
42,30%		43,62%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
21,09%	21,21%	21,16%	22,46%

Correlación de Elementos (Tabla 501-C)							
Profesor 501		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	.609(**)	.376(*)	.448(*)	.642(**)	.428(*)
	Sig. (bilateral)	.	.000	.037	.012	.000	.016
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	.609(**)	1	.803(**)	.815(**)	.782(**)	.824(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	.376(*)	.803(**)	1	.645(**)	.495(**)	.548(**)
	Sig. (bilateral)	.037	.000	.	.000	.005	.001
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	.448(*)	.815(**)	.645(**)	1	.354	.556(**)
	Sig. (bilateral)	.012	.000	.000	.	.051	.001
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	.642(**)	.782(**)	.495(**)	.354	1	.637(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.005	.051	.	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	.428(*)	.824(**)	.548(**)	.556(**)	.637(**)	1
	Sig. (bilateral)	.016	.000	.001	.001	.000	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 501-D)									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N.	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	75.551	12.2922	3.2852	68.454	82.649	58.2	93.6
	Femenino	17	79.635	12.1549	2.9480	73.386	85.885	61.9	93.5
	Total	31	77.791	12.1877	2.1890	73.320	82.261	58.2	93.6
Prof. 501 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	85.64	6.392	1.708	81.95	89.33	76	98
	Femenino	17	85.71	7.720	1.872	81.74	89.68	73	99
	Total	31	85.68	7.035	1.264	83.10	88.26	73	99

Rubros Evaluados									
501 Planificación	Masculino	14	16.79	1.369	.366	16.00	17.58	14	19
	Femenino	17	16.94	1.784	.433	16.02	17.86	13	20
	Total	31	16.87	1.586	.285	16.29	17.45	13	20
501 Ejecución	Masculino	14	25.43	2.377	.635	24.06	26.80	22	29
	Femenino	17	25.47	3.281	.796	23.78	27.16	20	30
	Total	31	25.45	2.862	.514	24.40	26.50	20	30
501 Responsabilidad	Masculino	14	25.64	3.319	.887	23.73	27.56	19	30
	Femenino	17	25.18	2.038	.494	24.13	26.22	22	29
	Total	31	25.39	2.654	.477	24.41	26.36	19	30
501 Relaciones Humanas	Masculino	14	17.79	1.578	.422	16.87	18.70	15	20
	Femenino	17	18.12	1.728	.419	17.23	19.01	15	20
	Total	31	17.97	1.643	.295	17.37	18.57	15	20

Los alumnos de la profesora con código de evaluación 501, según la *Tabla (501-B)*, obtuvieron un promedio general de calificaciones en las materias que imparte de 77.79 puntos, en la evaluación del desempeño promedió 85.68 puntos; los cuales se desglosaron en un 42.30% de 50% en el área pedagógica, con 21.09% en planificación y 21.21% en ejecución. En el área humanística tuvo 43.62% de 50%, distribuido en 21.16% de responsabilidad y 22.46% de relaciones humanas.

En el estudio de correlación, que aparece en la *Tabla (501-C)*, se vincularon las calificaciones obtenidas por los estudiantes con los resultados de la evaluación del desempeño y sus respectivos rubros, de la siguiente manera: con una correlación positiva media (0.609) y un nivel de significancia menor de 0.01 existe una relación entre las calificaciones y los resultados de la evaluación del desempeño.

Dentro de los rubros del instrumento de evaluación utilizado, hay una correlación positiva débil a un nivel de significancia menor de 0.05 entre las calificaciones y los rubros de planificación (0.376), ejecución (0.448) y relaciones humanas (0.428) respectivamente para cada uno, con un nivel de significancia del 0.01; la responsabilidad (0.642) tuvo una correlación positiva media para con las calificaciones. Y para la evaluación del desempeño con sus rubros de evaluación (planificación 0.803; ejecución 0.815; responsabilidad 0.782 y relaciones humanas 0.824) posee una correlación positiva considerable, con un nivel menor del 0.01 de significancia.

En base a los anteriores resultados, se infiere para el docente con código 501, que sí existe una correlación media entre las calificaciones y la evaluación del desempeño.

Por otro lado, en el estudio entre géneros, según la *Tabla (501-D)*, se observa que las estudiantes mujeres obtienen mejores calificaciones (79.63) en comparación con los hombres (75.55) (ver en anexo, gráfica 1-501).

En la forma de examinar al docente, tanto hombres (85.64), como las mujeres (85.71), tienen un criterio similar para evaluar el desempeño, no existiendo una diferencia considerable entre los resultados (ver en anexo, gráfica 2-501).

Para finalizar (ver en anexo, gráfica 3-501), en la evaluación del desempeño realizada al docente, el sexo femenino calificó más alto a la educadora, en los rubros de planificación (16.94), ejecución (25.47), y relaciones humanas (18.12); mientras que el sexo masculino estuvo debajo de éstos resultados (planificación 16.79; ejecución 25.43; relaciones humanas 17.79), siendo la sección de responsabilidad la única que los varones valoraron más alto (25.64) a diferencia de las mujeres (25.18), sin embargo, ellas consideran de mayor importancia el área pedagógica sobre la de relaciones humanas.

- Análisis estadístico del catedrático (Cod. 502).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla 502-B)			
Catedrático		Cod. 502	
Promedio de Notas de los Alumnos		69,38	
Resultado de Evaluación del Desempeño		84,16	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
41,47%		42,45%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
19,88%	21,59%	20,99%	21,45%

Correlación de Elementos (Tabla 502-C)							
Profesor 502		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	-.254	-.318	-.141	-.299	-.091
	Sig. (bilateral)	.	.169	.081	.449	.103	.626
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	-.254	1	.710(**)	.833(**)	.811(**)	.797(**)
	Sig. (bilateral)	.169	.	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	-.318	.710(**)	1	.415(*)	.546(**)	.443(*)
	Sig. (bilateral)	.081	.000	.	.020	.001	.012
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	-.141	.833(**)	.415(*)	1	.551(**)	.574(**)
	Sig. (bilateral)	.449	.000	.020	.	.001	.001
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	-.299	.811(**)	.546(**)	.551(**)	1	.462(**)
	Sig. (bilateral)	.103	.000	.001	.001	.	.009
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	-.091	.797(**)	.443(*)	.574(**)	.462(**)	1
	Sig. (bilateral)	.626	.000	.012	.001	.009	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 502-D)									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	69.8521	9.10634	2.43377	64.5943	75.1100	55.49	86.69
	Femenino	17	68.9959	9.56976	2.32101	64.0756	73.9162	50.20	86.01
	Total	31	69.3826	9.21764	1.65554	66.0015	72.7636	50.20	86.69
Prof. 502 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	85.64	5.472	1.462	82.48	88.80	74	95
	Femenino	17	82.94	9.017	2.187	78.30	87.58	66	98
	Total	31	84.16	7.629	1.370	81.36	86.96	66	98

Rubros Evaluados									
502 Planificación	Masculino	14	15.93	1.141	.305	15.27	16.59	14	18
	Femenino	17	15.88	2.176	.528	14.76	17.00	13	20
	Total	31	15.90	1.758	.316	15.26	16.55	13	20
502 Ejecución	Masculino	14	26.57	2.102	.562	25.36	27.78	22	29
	Femenino	17	25.35	3.181	.771	23.72	26.99	18	30
	Total	31	25.90	2.773	.498	24.89	26.92	18	30
502 Responsabilidad	Masculino	14	25.86	1.956	.523	24.73	26.99	23	29
	Femenino	17	24.65	2.849	.691	23.18	26.11	19	29
	Total	31	25.19	2.522	.453	24.27	26.12	19	29
502 Relaciones Humanas	Masculino	14	17.29	2.972	.794	15.57	19.00	8	20
	Femenino	17	17.06	2.221	.539	15.92	18.20	13	20
	Total	31	17.16	2.544	.457	16.23	18.09	8	20

En los cursos que imparte el docente con código de evaluación 502, los estudiantes, según la *Tabla (502-B)*, tienen un promedio de notas de 69.38 puntos, dando al docente 84.16 puntos en su evaluación del desempeño; los cuales se dividen en 41.47% para el área pedagógica, con 19.88% en planificación y 21.59% en ejecución. Y 42.45% en el área humanística adquiridos por 20.99% en responsabilidad y 21.45% en relaciones humanas.

Para el estudio de correlación, se encontró que las calificaciones de los estudiantes y los resultados de la evaluación del desempeño no poseen relación representativa ya que el nivel de significancia es mayor del 0.05; así mismo, se observó la relación existente entre las calificaciones y los rubros de la evaluación del desempeño (planificación, ejecución, responsabilidad y relaciones humanas), la cual se definió como una correlación negativa débil, pero con un nivel mayor del 0.05 de significancia. Por otro lado la relación existente entre los resultados de la evaluación del desempeño y los rubros de apreciación del instrumento (planificación 0.803; ejecución 0.815; responsabilidad 0.782 y relaciones humanas 0.824) tienen una correlación positiva considerable, con un nivel menor del 0.01 de significancia. De los anteriores resultados, se infiere que las notas de los alumnos y los resultados de la evaluación del desempeño del docente 502, no tienen una correlación relevante ya que poseen un nivel mayor del 0.05 de significancia.

En el estudio entre géneros, según la *Tabla (502-D)* los resultados describen que los hombres tienen calificaciones más altas (69.85) a desigualdad que las mujeres (68.99) (ver en anexo, gráfica 1-502); también son ellos los que calificaron mejor el desempeño del docente con 85.64 puntos, en comparación con ellas que ponderaron el trabajo del profesional con 82.94 (ver en anexo, gráfica 2-502). Dentro del instrumento de evaluación del desempeño (ver en anexo, gráfica 3-502), los hombres calificaron más alto al docente en todos los rubros (planificación 15.93; ejecución 26.57; responsabilidad 25.86; y relaciones humanas 17.29) en comparación con la apreciación femenina en el trabajo del educador (planificación 15.88; ejecución 25.35; responsabilidad 24.65; y relaciones humanas 17.06).

- Análisis estadístico de la catedrática (Cod. 503).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla 503-B).			
Catedrática		Cod. 503	
Promedio de Notas de los Alumnos		68,09	
Resultado de Evaluación del Desempeño		87,39	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
43,00%		44,10%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
20,85%	22,15%	22,12%	21,98%

Correlación de Elementos (Tabla 503-C).							
Profesor 503		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	-.150	-.249	-.221	.109	-.144
	Sig. (bilateral)	.	.420	.177	.232	.558	.441
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	-.150	1	.901(**)	.862(**)	.790(**)	.814(**)
	Sig. (bilateral)	.420	.	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	-.249	.901(**)	1	.767(**)	.546(**)	.727(**)
	Sig. (bilateral)	.177	.000	.	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	-.221	.862(**)	.767(**)	1	.590(**)	.521(**)
	Sig. (bilateral)	.232	.000	.000	.	.000	.003
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	.109	.790(**)	.546(**)	.590(**)	1	.520(**)
	Sig. (bilateral)	.558	.000	.001	.000	.	.003
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	-.144	.814(**)	.727(**)	.521(**)	.520(**)	1
	Sig. (bilateral)	.441	.000	.000	.003	.003	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 503-D).									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	69.6307	10.99593	2.93879	63.2819	75.9796	49.63	90.67
	Femenino	17	66.8259	11.44073	2.77478	60.9436	72.7082	46.09	80.33
	Total	31	68.0926	11.14522	2.00174	64.0045	72.1807	46.09	90.67
Prof. 503 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	90.50	5.317	1.421	87.43	93.57	82	98
	Femenino	17	84.82	8.458	2.051	80.48	89.17	73	100
	Total	31	87.39	7.658	1.375	84.58	90.20	73	100

Rubros Evaluados										
503 Planificación	Masculino	14	17.43	1.697	.453	16.45	18.41	13	19	
	Femenino	17	16.06	2.436	.591	14.81	17.31	12	20	
	Total	31	16.68	2.212	.397	15.87	17.49	12	20	
503 Ejecución	Masculino	14	26.93	2.165	.579	25.68	28.18	23	30	
	Femenino	17	26.29	2.664	.646	24.92	27.66	23	30	
	Total	31	26.58	2.433	.437	25.69	27.47	23	30	
503 Responsabilidad	Masculino	14	27.21	1.805	.482	26.17	28.26	24	30	
	Femenino	17	26.00	2.525	.612	24.70	27.30	22	30	
	Total	31	26.55	2.278	.409	25.71	27.38	22	30	
503 Relaciones Humanas	Masculino	14	18.93	.997	.267	18.35	19.50	17	20	
	Femenino	17	16.47	2.267	.550	15.30	17.64	13	20	
	Total	31	17.58	2.172	.390	16.78	18.38	13	20	

Los estudiantes de la docente con código de evaluación 503, obtuvieron un promedio, según la *Tabla (503-B)* en las asignaturas de 68.09 puntos; y la docente obtuvo 87.39 puntos como resultado de su evaluación del desempeño, el cual se secciona con 43.00% en el área pedagógica, con 20.85% en planificación y 22.15% en ejecución; y 44.10% en el área humanística, con 22.12% en responsabilidad y 21.98% en relaciones humanas.

Dentro el estudio de correlación, según la *Tabla (503-C)*, no se encontró relación significativa al 0.05 entre las calificaciones de los estudiantes y los resultados de la evaluación del desempeño del docente 503; de la misma manera las calificaciones y los rubros del instrumento de evaluación del desempeño, no poseen reciprocidad alguna a un nivel del 0.05 de significancia. Por otro lado los resultados del desempeño y los rubros del instrumento (planificación 0.901; ejecución 0.862; responsabilidad 0.790 y relaciones humanas 0.814) poseen una correlación positiva considerable, a un nivel del 0.01 de significancia. De los anteriores datos, se deduce para el docente 502, que las calificaciones de los alumnos no poseen relación representativa con el desempeño del educando, calificado por los estudiantes.

Para el estudio entre géneros, según la *Tabla (503-D)*, se observó que los estudiantes del sexo masculino obtienen calificaciones más altas en las asignaturas (69.63), en comparación con las estudiantes femeninas (66.82) (ver en anexo, gráfica 1-503); y teniendo la misma tendencia los hombres califican mucho más alto el desempeño del docente (90.50) al contrario que las mujeres (84.82) (ver en anexo, gráfica 2-503).

En base a los resultados del instrumento se aprecia que los varones dan más importancia a todos los rubros evaluados (planificación 17.43; ejecución 26.93; responsabilidad 27.21; y relaciones humanas 18.93) en comparación con las mujeres (planificación 16.06; ejecución 26.29; responsabilidad 26.00; y relaciones humanas 16.47) (ver en anexo, gráfica 3-503).

- Análisis estadístico de la catedrática (Cod. 504).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. (Tabla 504-B).			
Catedrática		Cod. 504	
Promedio de Notas de los Alumnos		84,77	
Resultado de Evaluación del Desempeño		88,23	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
44.45%		43.99%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
22,14%	22,31%	21,37%	22,62%

Correlación de Elementos. (Tabla 504-C).							
Profesor 504		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	-.173	-.075	-.039	-.169	-.259
	Sig. (bilateral)	.	.352	.689	.836	.362	.159
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	-.173	1	.686(**)	.815(**)	.861(**)	.581(**)
	Sig. (bilateral)	.352	.	.000	.000	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	-.075	.686(**)	1	.481(**)	.564(**)	.128
	Sig. (bilateral)	.689	.000	.	.006	.001	.492
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	-.039	.815(**)	.481(**)	1	.513(**)	.356(*)
	Sig. (bilateral)	.836	.000	.006	.	.003	.050
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	-.169	.861(**)	.564(**)	.513(**)	1	.356(*)
	Sig. (bilateral)	.362	.000	.001	.003	.	.049
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	-.259	.581(**)	.128	.356(*)	.356(*)	1
	Sig. (bilateral)	.159	.001	.492	.050	.049	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 504-D).									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	85.3714	5.11868	1.36803	82.4160	88.3269	71.09	94.97
	Femenino	17	84.2729	7.36101	1.78531	80.4883	88.0576	61.75	97.21
	Total	31	84.7690	6.36874	1.14386	82.4330	87.1051	61.75	97.21
Prof. 504 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	88.07	5.837	1.560	84.70	91.44	82	100
	Femenino	17	88.35	5.937	1.440	85.30	91.41	81	100
	Total	31	88.23	5.795	1.041	86.10	90.35	81	100

Rubros Evaluados									
504 Planificación	Masculino	14	17.43	1.284	.343	16.69	18.17	16	20
	Femenino	17	17.94	1.144	.277	17.35	18.53	16	20
	Total	31	17.71	1.216	.218	17.26	18.16	16	20
504 Ejecución	Masculino	14	26.71	2.199	.588	25.44	27.98	23	30
	Femenino	17	26.82	2.404	.583	25.59	28.06	23	30
	Total	31	26.77	2.276	.409	25.94	27.61	23	30
504 Responsabilidad	Masculino	14	25.71	2.758	.737	24.12	27.31	22	30
	Femenino	17	25.59	2.575	.625	24.26	26.91	22	30
	Total	31	25.65	2.615	.470	24.69	26.60	22	30
504 Relaciones Humanas	Masculino	14	18.21	1.477	.395	17.36	19.07	16	20
	Femenino	17	18.00	1.500	.364	17.23	18.77	16	20
	Total	31	18.10	1.469	.264	17.56	18.64	16	20

Los datos de la docente con código de evaluación 504, indican según la *Tabla (504-B)*, que el promedio de calificaciones de los alumnos es de 84.77 puntos, mientras que obtuvo un puntaje de 88.23 puntos en la evaluación de desempeño realizada por los estudiantes, la cual se distribuye de la siguiente manera: 44.45% en el área pedagógica, con 22.14% en planificación y 22.31% en ejecución; y 43.99% en el área humanística, con 21.37% en responsabilidad y 22.62% en relaciones humanas.

Para el estudio de correlación, en la *Tabla (504-C)*, se observa que no existe relación significativa al 0.05 entre las calificaciones de los estudiantes y los resultados de la evaluación del desempeño, y al igual que la anterior observación, no existe tampoco relación significativa entre las calificaciones y alguno de los rubros utilizados en el instrumento de evaluación del desempeño. Sin embargo, los resultados de la evaluación del desempeño tienen una correlación positiva media entre el rubro de planificación (0.686) y el de relaciones humanas (0.581); además de una relación positiva considerable entre la ejecución (0.815) y la responsabilidad (0.861), todos los aspectos analizados a un 0.01 de significancia. De lo anterior se deduce que no existe relación representativa entre el promedio de calificaciones de los estudiantes y los resultados de la evaluación del desempeño realizada al educando. La comparación entre géneros, según la *Tabla (504-D)*, se observa que los hombres (ver en anexo, gráfica 2-504) obtienen calificaciones más altas (85.37), en comparación a las mujeres (84.27). Sin embargo, por el contrario, (ver en anexo, gráfica 2-504), las estudiantes califican más alto a la docente 504 (88.35) a diferencia de los estudiantes (88.07).

Dentro de los rubros evaluados por el instrumento, las mujeres ponderan más alto los rubros de planificación (17.94) y ejecución (26.82) en comparación con los hombres (planificación 17.43 y ejecución 26.71), lo cual indica que para el sexo femenino es más importante el área pedagógica de la docente. Sin embargo, los hombres ofrecieron puntajes más altos al área humanística (responsabilidad 25.71 y relaciones humanas 18.21) a diferencia de las mujeres cuyos puntajes fueron menores (responsabilidad 25.59 y relaciones humanas 18.00) (ver en anexo, gráfica 3-504).

- Análisis estadístico del catedrático (Cod. 505).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla 505-B).			
Catedrático		Cod. 505	
Promedio de Notas de los Alumnos		83,90	
Resultado de Evaluación del Desempeño		82,58	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
41,22%		41,24%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
20,20%	21,02%	20,51%	20,73%

Correlación de Elementos (Tabla 505-C)							
Profesor 505		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	.308	.233	.245	.153	.261
	Sig. (bilateral)	.	.092	.208	.185	.410	.156
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	.308	1	.783(**)	.909(**)	.656(**)	.481(**)
	Sig. (bilateral)	.092	.	.000	.000	.000	.006
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	.233	.783(**)	1	.676(**)	.387(*)	.240
	Sig. (bilateral)	.208	.000	.	.000	.031	.193
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	.245	.909(**)	.676(**)	1	.465(**)	.447(*)
	Sig. (bilateral)	.185	.000	.000	.	.008	.012
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	.153	.656(**)	.387(*)	.465(**)	1	-.180
	Sig. (bilateral)	.410	.000	.031	.008	.	.334
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	.261	.481(**)	.240	.447(*)	-.180	1
	Sig. (bilateral)	.156	.006	.193	.012	.334	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 505-D)									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	83.7350	5.31359	1.42012	80.6670	86.8030	71.83	89.60
	Femenino	17	84.0447	6.69945	1.62486	80.6002	87.4892	74.63	96.49
	Total	31	83.9048	6.01638	1.08057	81.6980	86.1117	71.83	96.49
Prof. 505 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	80.07	7.457	1.993	75.77	84.38	67	89
	Femenino	17	84.65	6.274	1.522	81.42	87.87	75	100
	Total	31	82.58	7.103	1.276	79.98	85.19	67	100

Rubros Evaluados										
505 Planificación	Masculino	14	15.71	2.128	.569	14.49	16.94	13	19	
	Femenino	17	16.53	1.972	.478	15.52	17.54	12	20	
	Total	31	16.16	2.051	.368	15.41	16.91	12	20	
505 Ejecución	Masculino	14	24.29	3.024	.808	22.54	26.03	17	29	
	Femenino	17	26.00	2.000	.485	24.97	27.03	22	30	
	Total	31	25.23	2.617	.470	24.27	26.19	17	30	
505 Responsabilidad	Masculino	14	23.86	3.718	.994	21.71	26.00	14	28	
	Femenino	17	25.24	2.333	.566	24.04	26.43	22	30	
	Total	31	24.61	3.062	.550	23.49	25.74	14	30	
505 Relaciones Humanas	Masculino	14	16.21	2.778	.743	14.61	17.82	10	20	
	Femenino	17	16.88	1.867	.453	15.92	17.84	14	20	
	Total	31	16.58	2.306	.414	15.73	17.43	10	20	

Para el docente con código de evaluación 505, en la *Tabla (505-B)*, se observa que el promedio de los estudiantes es de 83.90, mientras que la calificación de ellos hacia el docente en su desempeño es de 82.58.

Por otro lado, en el estudio de correlación que se aprecia en la *Tabla (505-C)*, que las calificaciones de los alumnos y los resultados de la evaluación del desempeño realizada al docente 505, no tienen una relación al 0.05 de significancia. Al igual que los rubros del instrumento de evaluación contra las calificaciones no poseen correlación evidente. Sin embargo, se puede distinguir una correlación positiva débil con un nivel del 0.01 de significancia, entre los resultados de la evaluación del desempeño y los rubros evaluados por el instrumento. Sobre los datos anteriores, se infiere que no existe relación entre las calificaciones de los estudiantes y los resultados de la evaluación del desempeño realizada al docente 505.

Para el estudio entre géneros, según la *Tabla (505-D)*, se logró diferenciar que las mujeres obtienen calificaciones más altas (84.04) en comparación con los hombres (83.73) (ver en anexo, gráfica 1-505); además, existe una diferencia de más de 3 puntos entre la forma en que los alumnos evaluaron el desempeño (ver en anexo, gráfica 2-505), ya que las estudiantes femeninas promediaron con 84.65 puntos, mientras los varones ponderaron con 80.07 las labores del docente.

En el desglose de la evaluación (ver en anexo, gráfica 3-505), las mujeres valoraron mejor el desempeño específico del docente en los cuatro rubros del instrumento (planificación 16.53; ejecución 26.00; responsabilidad 25.24; relaciones humanas 16.88) a diferencia de los hombres (planificación 15.71; ejecución 24.29; responsabilidad 23.86; relaciones humanas 16.58).

- Análisis estadístico de la catedrática (Cod. 506).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla 506-B)			
Catedrática		Cod. 506	
Promedio de Notas de los Alumnos		73,05	
Resultado de Evaluación del Desempeño		91,26	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
45,50%		45,83%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
22,86%	22,63%	22,85%	22,98%

Correlación de Elementos (Tabla 506-C)							
Profesor 506		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	-.121	-.143	.004	-.047	-.288
	Sig. (bilateral)	.	.518	.444	.984	.800	.116
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	-.121	1	.686(**)	.876(**)	.848(**)	.666(**)
	Sig. (bilateral)	.518	.	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	-.143	.686(**)	1	.518(**)	.310	.450(*)
	Sig. (bilateral)	.444	.000	.	.003	.090	.011
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	.004	.876(**)	.518(**)	1	.704(**)	.342
	Sig. (bilateral)	.984	.000	.003	.	.000	.060
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	-.047	.848(**)	.310	.704(**)	1	.478(**)
	Sig. (bilateral)	.800	.000	.090	.000	.	.007
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	-.288	.666(**)	.450(*)	.342	.478(**)	1
	Sig. (bilateral)	.116	.000	.011	.060	.007	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 506-D)									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	68.7971	8.55434	2.28624	63.8580	73.7363	50.53	80.91
	Femenino	17	76.5494	9.82675	2.38334	71.4970	81.6019	58.23	88.40
	Total	31	73.0484	9.92930	1.78336	69.4063	76.6905	50.53	88.40
Prof. 506 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	93.00	5.711	1.526	89.70	96.30	81	100
	Femenino	17	89.82	6.766	1.641	86.34	93.30	80	100
	Total	31	91.26	6.413	1.152	88.91	93.61	80	100

Rubros Evaluados										
506 Planificación	Masculino	14	18.57	1.651	.441	17.62	19.52	16	20	
	Femenino	17	18.06	1.676	.406	17.20	18.92	16	20	
	Total	31	18.29	1.657	.298	17.68	18.90	16	20	
506 Ejecución	Masculino	14	27.50	1.787	.478	26.47	28.53	25	30	
	Femenino	17	26.88	3.059	.742	25.31	28.46	20	30	
	Total	31	27.16	2.544	.457	26.23	28.09	20	30	
506 Responsabilidad	Masculino	14	28.07	2.165	.579	26.82	29.32	23	30	
	Femenino	17	26.88	2.547	.618	25.57	28.19	20	30	
	Total	31	27.42	2.419	.434	26.53	28.31	20	30	
506 Relaciones Humanas	Masculino	14	18.86	1.406	.376	18.05	19.67	16	20	
	Femenino	17	18.00	1.500	.364	17.23	18.77	16	20	
	Total	31	18.39	1.498	.269	17.84	18.94	16	20	

Los estudiantes de la docente con código de evaluación 506, según la *Tabla (506-B)*, tienen un promedio de calificaciones en las asignaturas de 73.05 puntos, así mismo la docente obtuvo 91.26 puntos en la evaluación del desempeño realizada por los estudiantes, determinando para el área pedagógica 45.50%, siendo 22.86% de planificación y 22.63 de ejecución; y para el área humanística 45.83%, compuesta por 22.85% de responsabilidad y 22.98% de responsabilidad.

Dentro del estudio de correlación realizado se observa en la *Tabla (506-C)*, que la relación entre las calificaciones de los estudiantes y los resultados de la evaluación del desempeño, no tienen relación alguna al 0.05 de significancia. Al igual, la comparación entre las calificaciones y los distintos rubros del instrumento de evaluación no es representativa. Sin embargo, se distingue una correlación positiva media entre los resultados del desempeño y los rubros de planificación (0.686) y relaciones humanas (0.666); además de una correlación positiva considerable entre la ejecución (0.876) y la responsabilidad (0.848); todos ellos con una 0.01 de significancia. En base a los datos anteriores, se distingue que no existe relación entre las calificaciones que los estudiantes obtienen en las asignaturas impartidas por la docente 506 y los resultados de la evaluación del desempeño que ellos mismos realizaron a la educadora.

En el estudio entre géneros que aparece en la *Tabla (506-D)*, se contempla que las estudiantes mujeres obtienen mejores calificaciones (76.54) en comparación con los varones (68.79) (ver en anexo, gráfica 1-506); sin embargo, éstos últimos califican mejor a la docente (93.00), en comparación con las del sexo femenino (89.82) (ver en anexo, gráfica 2-506), teniendo una diferencia mayor de 3 puntos. En los rubros evaluados por el instrumento utilizado (ver en anexo, gráfica 3-506), el sexo masculino evaluó más alto el desempeño (planificación 18.57; ejecución 27.50; responsabilidad 28.07 y relaciones humanas 18.86) en comparación al sexo femenino (planificación 18.06; ejecución 26.88; responsabilidad 26.88 y relaciones humanas 18.00), con una diferencia considerable de hasta 2 puntos en el factor de responsabilidad.

- Análisis estadístico de la catedrática (Cod. 507).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla 507-B)			
Catedrática		Cod. 507	
Promedio de Notas de los Alumnos		72,63	
Resultado de Evaluación del Desempeño		84,35	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
41,69%		42,61%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
20,16%	21,53%	20,75%	21,85%

Correlación de Elementos (Tabla 507-C)							
Profesor 507		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	.282	.331	.249	.237	.163
	Sig. (bilateral)	.	.124	.069	.177	.199	.382
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	.282	1	.860(**)	.880(**)	.875(**)	.871(**)
	Sig. (bilateral)	.124	.	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	.331	.860(**)	1	.718(**)	.674(**)	.685(**)
	Sig. (bilateral)	.069	.000	.	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	.249	.880(**)	.718(**)	1	.595(**)	.750(**)
	Sig. (bilateral)	.177	.000	.000	.	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	.237	.875(**)	.674(**)	.595(**)	1	.695(**)
	Sig. (bilateral)	.199	.000	.000	.000	.	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	.163	.871(**)	.685(**)	.750(**)	.695(**)	1
	Sig. (bilateral)	.382	.000	.000	.000	.000	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 507-D)									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	70.7793	10.08168	2.69444	64.9583	76.6003	55.00	85.40
	Femenino	17	74.1618	14.78018	3.58472	66.5625	81.7610	37.77	90.65
	Total	31	72.6342	12.78596	2.29643	67.9443	77.3241	37.77	90.65
Prof. 507 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	83.36	12.512	3.344	76.13	90.58	58	98
	Femenino	17	85.18	8.791	2.132	80.66	89.70	67	96
	Total	31	84.35	10.483	1.883	80.51	88.20	58	98

Rubros Evaluados									
507 Planificación	Masculino	14	16.00	2.774	.741	14.40	17.60	11	20
	Femenino	17	16.24	1.821	.442	15.30	17.17	13	19
	Total	31	16.13	2.262	.406	15.30	16.96	11	20
507 Ejecución	Masculino	14	25.00	4.188	1.119	22.58	27.42	17	30
	Femenino	17	26.53	3.184	.772	24.89	28.17	20	30
	Total	31	25.84	3.689	.663	24.49	27.19	17	30
507 Responsabilidad	Masculino	14	24.86	4.639	1.240	22.18	27.54	15	29
	Femenino	17	24.94	3.699	.897	23.04	26.84	14	30
	Total	31	24.90	4.077	.732	23.41	26.40	14	30
507 Relaciones Humanas	Masculino	14	17.50	2.103	.562	16.29	18.71	13	20
	Femenino	17	17.47	1.940	.471	16.47	18.47	12	20
	Total	31	17.48	1.981	.356	16.76	18.21	12	20

Los datos reunidos para la docente con código de evaluación 507, definen un promedio en la *Tabla (507-B)*, de calificaciones para los alumnos de 72.63 puntos; y 84.35 en la evaluación del desempeño realizada por los estudiantes, la cual se divide en 41.69% en el área pedagógica, con 20.16% en planificación y 21.53 en ejecución; y 42.61% en el área humanística, con 20.75% en responsabilidad y 21.85% en relaciones humanas. En la *Tabla (507-C)*, en el estudio de correlación realizado se puede apreciar que no existe una relación entre las calificaciones de los alumnos y los resultados de la evaluación del desempeño de la profesora, ya que el nivel de significancia es mucho mayor a 0.05; por consiguiente, las calificaciones no se correlacionan con ninguno de los rubros examinados por el instrumento. Sin embargo, el producto de la evaluación realizada a los docentes, sí posee una correlación positiva considerable con los rubros del instrumento (planificación 0.860; ejecución 0.880; responsabilidad 0.875 y relaciones humanas 0.871) con un nivel del 0.01 de significancia. Según la información obtenida en el estudio es considerable suponer que tanto los resultados de la evaluación del desempeño y las calificaciones de los estudiantes, no poseen relación alguna de forma específica.

En cuanto al estudio entre géneros descrito en la *Tabla (507-D)*, se observa que las personas de sexo femenino obtienen calificaciones más altas (74.16) en comparación con los hombres (70.77), existiendo una diferencia de casi 4 puntos (ver en anexo, gráfica 1-507); además, las mujeres dan un valor más alto al desempeño de la docente (85.18) en una diferencia muy reducida (ver en anexo, gráfica 2-507), conforme los hombres (83.36). Para los rubros del instrumento (ver en anexo, gráfica 3-507), las estudiantes ponderan más alto el área pedagógica de la docente con 16.24 en planificación y 26.53 en ejecución; en comparación con los hombres que establecen valores de 16.00 y 25.00, respectivamente para cada rubro. En el área humanística las mujeres valoraron más alta la responsabilidad (24.94) con un ligero margen sobre los hombres (24.90), y en forma inversa, éstos últimos consideraron de mayor importancia, con una ligera superioridad, las relaciones humanas (17.50), frente a la opinión femenina (17.47).

- Análisis estadístico del catedrático (Cod. 508).

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla 508-B)			
Catedrático		Cod. 508	
Promedio de Notas de los Alumnos		74,28	
Resultado de Evaluación del Desempeño		91,81	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
47,12%		44,62%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
23,95%	23,17%	22,85%	21,77%

Correlación de Elementos (Tabla 508-C)							
Profesor 508		Calificaciones	Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Calificaciones	Correlación de Pearson	1	-.029	-.140	.007	-.146	.157
	Sig. (bilateral)	.	.878	.451	.972	.434	.399
	N	31	31	31	31	31	31
Ev. Desempeño	Correlación de Pearson	-.029	1	.529(**)	.863(**)	.856(**)	.551(**)
	Sig. (bilateral)	.878	.	.002	.000	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	-.140	.529(**)	1	.539(**)	.408(*)	-.217
	Sig. (bilateral)	.451	.002	.	.002	.023	.241
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	.007	.863(**)	.539(**)	1	.606(**)	.257
	Sig. (bilateral)	.972	.000	.002	.	.000	.163
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	-.146	.856(**)	.408(*)	.606(**)	1	.374(*)
	Sig. (bilateral)	.434	.000	.023	.000	.	.038
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	.157	.551(**)	-.217	.257	.374(*)	1
	Sig. (bilateral)	.399	.001	.241	.163	.038	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados Descriptivos (Tabla 508-D)									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	71.62	7.862	2.101	67.08	76.16	55	83
	Femenino	17	76.47	9.067	2.199	71.80	81.13	58	90
	Total	31	74.28	8.754	1.572	71.07	77.49	55	90
Prof. 508 Evaluación del Desempeño	Masculino	14	92.21	4.492	1.201	89.62	94.81	85	98
	Femenino	17	91.47	6.326	1.534	88.22	94.72	76	100
	Total	31	91.81	5.498	.987	89.79	93.82	76	100

Rubros Evaluados									
508 Planificación	Masculino	14	19.14	1.231	.329	18.43	19.85	16	20
	Femenino	17	19.18	1.237	.300	18.54	19.81	16	21
	Total	31	19.16	1.214	.218	18.72	19.61	16	21
508 Ejecución	Masculino	14	27.71	2.128	.569	26.49	28.94	23	30
	Femenino	17	27.88	2.571	.624	26.56	29.20	21	30
	Total	31	27.81	2.344	.421	26.95	28.67	21	30
508 Responsabilidad	Masculino	14	27.71	1.590	.425	26.80	28.63	24	30
	Femenino	17	27.18	2.430	.589	25.93	28.43	23	30
	Total	31	27.42	2.078	.373	26.66	28.18	23	30
508 Relaciones Humanas	Masculino	14	17.64	1.646	.440	16.69	18.59	14	20
	Femenino	17	17.24	2.137	.518	16.14	18.33	13	20
	Total	31	17.42	1.911	.343	16.72	18.12	13	20

Los alumnos del docente con código de evaluación 508, ponderaron según la *Tabla (508-B)*, un promedio en sus resultados académicos de 74.28 puntos, mientras que ellos por su parte calificaron el promedio del docente con unos 91.81 puntos, divididos en 47.12% para el área pedagógica, con 23.95% en planificación y 23.17 en ejecución; y para el área humanística 44.62%, con 22.85% en responsabilidad y 21.77% en relaciones humanas.

En el estudio de correlación en la *Tabla (508-C)*, se observa que los resultados de las calificaciones académicas de los estudiantes y la evaluación del desempeño realizada por ellos mismos no poseen correlación alguna, por tener un nivel de significancia mayor de 0.05; al igual que la relación entre las calificaciones y los rubros utilizados en la evaluación. No obstante, los resultados de la evaluación con cada una de las cuatro partes del instrumento (Planificación 0.529; ejecución 0.863; responsabilidad 0.856 y relaciones humanas 0.551) poseen una correlación positiva considerable, exceptuando la planificación y relaciones humanas, cuya relación es positiva media, todas ellas a un nivel del 0.01 de significancia. Sobre estos datos, se precisa inferir que los resultados de una evaluación del desempeño y las calificaciones de los alumnos, no posee relación relativamente significativa.

En el estudio entre géneros de la *Tabla (508-D)*, se determina que las mujeres obtienen punteos más altos en las asignaturas (76.47) comparadas con los hombres (71.62) con casi 4 puntos de diferencia entre ellos (ver en anexo, gráfica 1-508); al contrario de la forma de evaluar al docente (ver en anexo, gráfica 2-508), en la cual los varones calificaron más alto al educador (92.21) en comparación con las personas del sexo femenino (91.47). En el instrumento utilizado (ver en anexo, gráfica 3-508), se delimitó que para las estudiantes de sexo femenino el área pedagógica es más importante ya que la calificaron más alta en el docente con 19.18 en planificación y 27.88 en ejecución; mientras que los hombres puntuaron estos rubros con 19.14 y 27.71, respectivamente. A diferencia de los alumnos varones, que calificaron el área de relaciones humanas con 27.71 en responsabilidad y 17.64 en relaciones humanas, siendo esta diferencia muy limitada debido al margen de puntos entre sí.

- Análisis estadístico de los resultados generales.

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Tabla Prom-B).		Promedio General	
Profesor (a)		Promedio de Docentes	
Promedio de Notas de los Alumnos		75,49	
Resultado de Evaluación del Desempeño		86,93	
<i>Desglose de Resultados</i>			
Area Pedagógica		Area Humanística	
43,34%		43,56%	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
21,39%	21,95%	21,58%	21,98%

Promedio General de Correlaciones (Tabla Prom-C).							
Promedio General		Promedio de Calificaciones	Prom. Ev. Desempeño	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
Promedio de Calificaciones	Correlación de Pearson	1	-.084	-.260	.067	.061	-.252
	Sig. (bilateral)	.	.655	.158	.719	.744	.172
	N	31	31	31	31	31	31
Promedio de Resultados de la Evaluación del Desempeño	Correlación de Pearson	-.084	1	.758(**)	.911(**)	.720(**)	.743(**)
	Sig. (bilateral)	.655	.	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Planificación	Correlación de Pearson	-.260	.758(**)	1	.724(**)	.321	.420(*)
	Sig. (bilateral)	.158	.000	.	.000	.078	.019
	N	31	31	31	31	31	31
Ejecución	Correlación de Pearson	.067	.911(**)	.724(**)	1	.507(**)	.569(**)
	Sig. (bilateral)	.719	.000	.000	.	.004	.001
	N	31	31	31	31	31	31
Responsabilidad	Correlación de Pearson	.061	.720(**)	.321	.507(**)	1	.385(*)
	Sig. (bilateral)	.744	.000	.078	.004	.	.032
	N	31	31	31	31	31	31
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	-.252	.743(**)	.420(*)	.569(**)	.385(*)	1
	Sig. (bilateral)	.172	.000	.019	.001	.032	.
	N	31	31	31	31	31	31

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

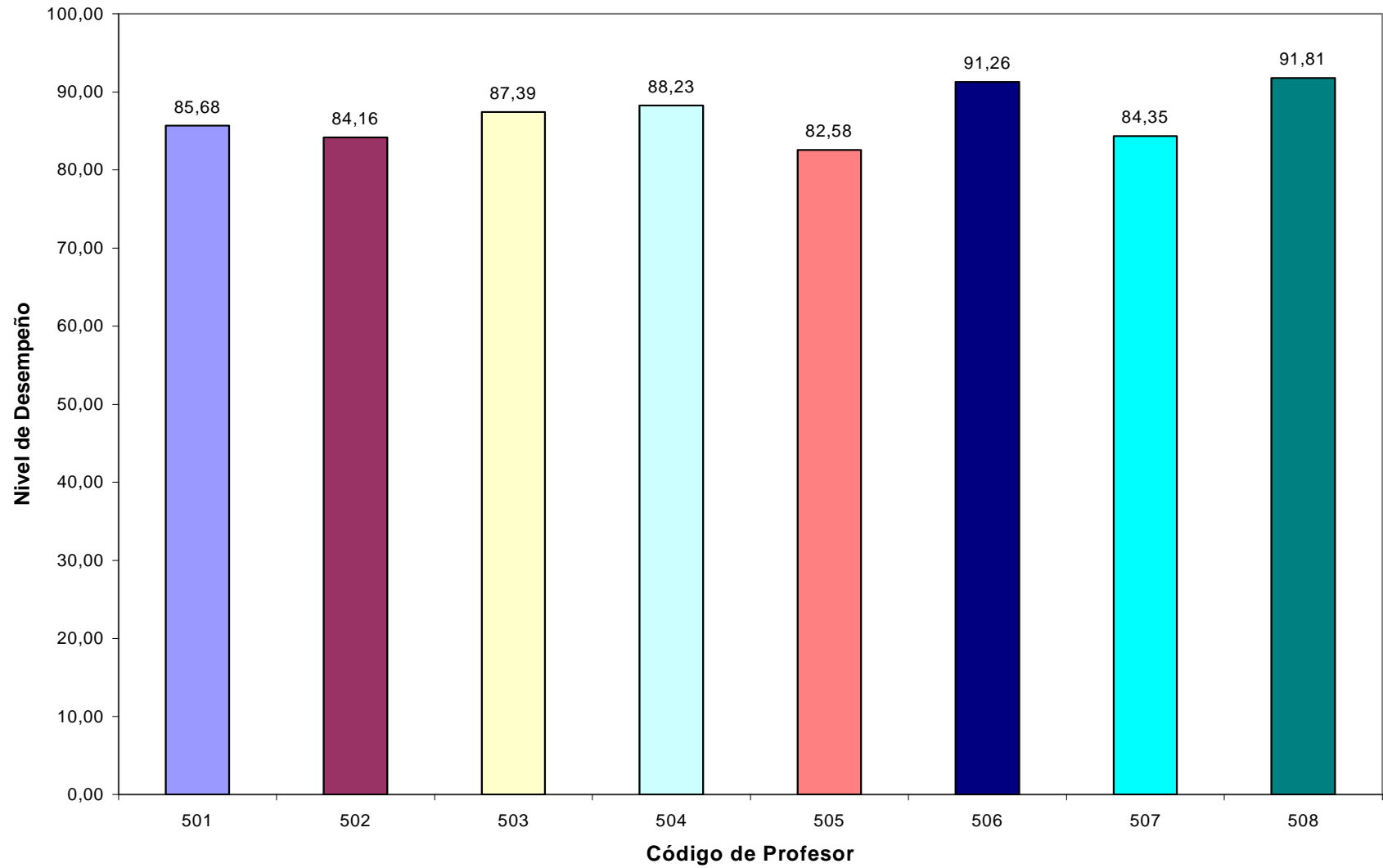
* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Promedio General de Resultados Descriptivos (Tabla Prom-D).									
Datos Obtenidos	Genero/Total	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Promedio de Calificaciones de estudiantes	Masculino	14	74.4174	5.16228	1.37968	71.4368	77.3980	65.08	81.64
	Femenino	17	76.3689	7.42913	1.80183	72.5492	80.1886	63.47	85.62
	Total	31	75.4876	6.47752	1.16340	73.1116	77.8636	63.47	85.62
Promedio de Resultados de la Evaluación del Desempeño	Masculino	14	87.3125	3.21981	.86053	85.4534	89.1716	83.38	92.75
	Femenino	17	86.6176	3.46959	.84150	84.8338	88.4015	79.88	91.75
	Total	31	86.9315	3.32209	.59667	85.7129	88.1500	79.88	92.75

Rubros Evaluados									
Promedio Planificación	Masculino	14	17.1250	.77677	.20760	16.6765	17.5735	15.25	18.75
	Femenino	17	17.1029	.79209	.19211	16.6957	17.5102	15.75	18.38
	Total	31	17.1129	.77214	.13868	16.8297	17.3961	15.25	18.75
Promedio Ejecución	Masculino	14	26.2679	1.28120	.34242	25.5281	27.0076	23.63	28.50
	Femenino	17	26.4044	1.50424	.36483	25.6310	27.1778	23.50	28.25
	Total	31	26.3427	1.38668	.24906	25.8341	26.8514	23.50	28.50
Promedio Responsabilidad	Masculino	14	26.1161	1.37584	.36771	25.3217	26.9105	24.00	28.50
	Femenino	17	25.7059	.74992	.18188	25.3203	26.0915	24.38	27.13
	Total	31	25.8911	1.07855	.19371	25.4955	26.2867	24.00	28.50
Promedio Relaciones Humanas	Masculino	14	17.8036	.87667	.23430	17.2974	18.3097	15.75	18.88
	Femenino	17	17.4044	.97581	.23667	16.9027	17.9061	15.75	19.00
	Total	31	17.5847	.93896	.16864	17.2403	17.9291	15.75	19.00

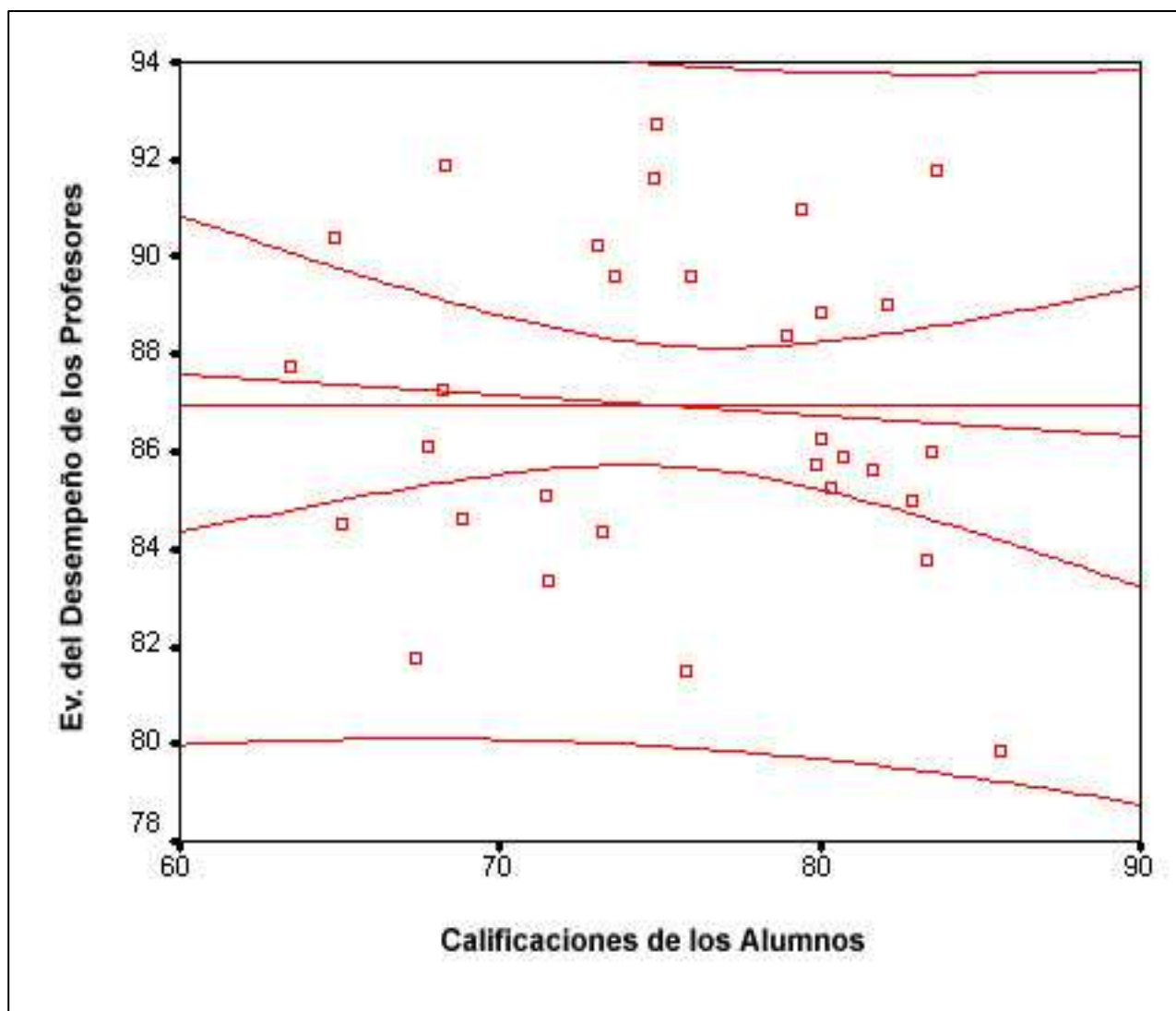
Promedio General de Resultados Por Género de Docentes (Tabla Prom-E)										
Gen	Docentes	Rubros Evaluados				Promedios Generales				
		Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas	Área Pedagógica	Área Humanística	Porcentaje de Desempeño	Punteo	Promedio de Notas
Mujeres	(501)	21,09%	21,21%	21,16%	22,46%	42,30%	43,62%	85,68%	85,68	77,79
	(503)	20,85%	22,15%	22,12%	21,98%	43,00%	44,10%	87,39%	87,39	68,09
	(504)	22,14%	22,31%	21,37%	22,62%	44,45%	43,99%	88,23%	88,23	84,77
	(506)	22,86%	22,63%	22,85%	22,98%	45,50%	45,83%	91,26%	91,26	73,05
	(507)	20,16%	21,53%	20,75%	21,85%	41,69%	42,61%	84,35%	84,35	72,63
	Promedios	21,42%	21,97%	21,65%	22,38%	43,39%	44,03%	87,42%	87,38	75,27
Hombres	(502)	19,88%	21,59%	20,99%	21,45%	41,47%	42,45%	84,16%	84,16	69,38
	(505)	20,20%	21,02%	20,51%	20,73%	41,22%	41,24%	82,58%	82,58	83,90
	(508)	23,95%	23,17%	22,85%	21,77%	47,12%	44,62%	91,81%	91,81	74,28
	Promedios	21,34%	21,93%	21,45%	21,32%	43,27%	42,77%	86,04%	86,18	75,86
Promedios Generales		21,39%	21,95%	21,58%	21,98%	43,34%	43,56%	86,90%	86,93	75,49

Gráfica General del Desempeño Docente



A continuación se presenta la gráfica que ilustra la relación entre los resultados de la evaluación del desempeño de los profesores y el rendimiento académico de los estudiantes (calificaciones).

Gráfica 6-PG
Gráfica de Correlación
Diagrama de Dispersión
Relación Entre
El Desempeño de Los Profesores y El Rendimiento Académico de los Alumnos



Para la interpretación, en cuanto a la información ordenada de los promedios de todos los datos de investigación se diseña la *Tabla (Prom-B)*, en la cual se determina que el promedio de calificaciones de los estudiantes es de 75.49 puntos; mientras que el promedio de resultados en la evaluación del desempeño de los docentes es de 86.93 puntos.

En el estudio de correlación de la *Tabla (Prom-C)*, se promediaron los resultados obtenidos por los 8 catedráticos, teniendo la definiendo que tanto las calificaciones de los estudiantes en las asignaturas y los resultados de una evaluación del desempeño realizada por ellos mismos al profesor, no poseen ninguna relación menor del 0.05 significativa, al igual que las calificaciones y los rubros de evaluación; sin embargo, éstos últimos si poseen una correlación positiva considerable (planeación 0.758; ejecución 0.911, responsabilidad 0.720 y relaciones humanas 0.743) entre los resultados generales de la evaluación de desempeño realizada. De lo cual se deduce en general, que tanto las calificaciones en las asignaturas y los resultados de una evaluación del desempeño, no poseen relación alguna con un nivel de significancia menor de 0.05 entre sí.

Por otro lado, en el estudio entre géneros de la *Tabla (Prom-D)*, resumiendo los resultados obtenidos se aprecia que las mujeres tienen notas más altas (76.36), en comparación con los hombres (74.41) (ver en anexo, gráfica 1-PG); y por el contrario (ver en anexo, gráfica 2-PG), los hombres evalúan mejor a los docentes (87.31) a diferencia de las mujeres (86.93).

En el instrumento de evaluación los resultados generales se dividieron de forma equitativa ya que en el área pedagógica, la planificación la calificaron los hombres más alto al docente (17.12) en comparación con las mujeres (17.10) (ver en anexo, gráfica 3-PG); en ejecución estas últimas la consideraron de mayor importancia (26.40) a diferencia de los hombres (26.26); sin embargo, en el área humanística, siguiendo la misma línea de la anterior, las estudiantes de sexo femenino establecieron más alta la

responsabilidad (26.11) y más baja las relaciones humanas (17.40), en tanto en los estudiantes masculinos se observó que responsabilidad más baja (26.11) y las relaciones humanas altas (17.80).

Los docentes de mayor desempeño (ver gráfica 4-PG) fueron, el docente (Cod. 508) con 91.81, la docente (Cod. 506) con 91.26 y la docente (Cod. 504) con 88.23; mientras que los de menor desempeño fueron el docente (Cod. 505) con 82.58; el docente (Cod. 502) con 84.16 y la docente (Cod. 507) con 84.35 respectivamente de menor a mayor.

Por otro lado, en cuanto a los docentes y el estudio entre géneros, se determina en la *Tabla (Prom-E)*, en los rubros de evaluación del instrumento para los educadores de sexo femenino; (ver en anexo, gráfica 8-PG), un 21.42% en planificación, 21.97 en ejecución, lo cual suma 43.39% para el área pedagógica; para el área humanística se promedió 44.03%, que se distribuye en 21.65% para responsabilidad y 22.38% en relaciones humanas; obteniendo un porcentaje de 87.42% de desempeño (ver en anexo, gráfica 4-PG), con un punteo de 87.38 y un promedio de notas que los alumnos obtienen en sus asignaturas de 75.27.

Para los hombres (ver en anexo, gráfica 7-PG); se promedió 43.27% en el área pedagógica, dividida en 21.34% para planificación y 21.93% en ejecución; y 42.77% en el área humanística que se compone por 21.45% en responsabilidad y 21.32% en relaciones humanas, obteniendo un desempeño del 86.04%, con un valor de 86.18 puntos; por otro lado (ver en anexo, gráfica 5-PG), el promedio de calificaciones que los docentes de género masculino dan a los alumnos es de 75.86.

En la gráfica 6-PG, se presenta el diagrama de dispersión de puntos donde se observa la relación entre el desempeño de los profesores (los resultados de la evaluación realizada) y el rendimiento académico de los alumnos (las calificaciones obtenidas por los estudiantes), en el cual se determina que no existe una relación definida entre ambas variables a un nivel de 0.05 de significancia.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación correlacional, se observó con un 95% de confiabilidad en los alumnos y profesores de la carrera de Perito Contador con orientación en computación del Centro Educativo Eficiencia, por medio del instrumento de evaluación del desempeño diseñado por Pinzón (1999), y el apoyo de la dirección del departamento de psicología de la Universidad Rafael Landívar, a través del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS, en sus siglas en inglés) versión 11.00 para el estudio de correlación de Pearson y medidas de tendencia central; la inexistencia de una relación significativa entre la evaluación del desempeño de los catedráticos y el rendimiento académico de los alumnos de diversificado de la carrera de Perito Contador con orientación en computación, durante el ciclo escolar 2005.

Se puede inferir, que una de las posibles causas del limitado grado de significancia de la correlación del presente estudio, se debe a que dentro del proceso educativo existen varios elementos que intervienen y tienen un efecto predominante en el proceso pedagógico; siendo uno de ellos, el que Villar (1982) menciona como “El Perfil del Educador”, ingrediente muy importante en el desarrollo de la relación estudiante-docente (enseñanza-aprendizaje). El alcance de este factor en el pedagogo, afirma Debesse y Mialaret (1980) se observa en la tolerancia a la ansiedad y trabajo bajo presión, ya que el proceso de “formar” es una actividad que genera un elevado desgaste psíquico en el educador.

Se advirtió que el desempeño general de los profesores en el Centro Educativo Eficiencia se sitúa en un rango entre 80 y 90 por ciento aproximadamente, por lo cual según Mondy y Noe (1997), los docentes han logrado enfocar adecuadamente sus actividades hacia un objetivo; optimizando los limitados recursos materiales existentes a su disposición en esta institución educativa, transmitiendo adecuadamente sus conocimientos, logrando así un proceso eficaz de aprendizaje.

Contemplando lo anterior Robbins (1999), define que el objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo las funciones de su puesto, por lo que se exponen a continuación un desglose general de los resultados del personal del Centro Educativo Eficiencia, siendo en su jerarquía de mayor a menor: las relaciones humanas, ejecución, responsabilidad y planificación, que según Carpio (2005), siendo esta una información de naturaleza válida y confiable a nivel interno, ayuda a mejorar los resultados del recurso humano. Se observó que la diferencia entre hombres y mujeres en el desempeño de la docencia, es que ellas ponderaron aproximadamente un punto más alto que los hombres, de esta manera, de acuerdo con Wernther y Keith (2000), se establece un índice de estimación del rendimiento global de los empleados en la empresa, además de medir el potencial humano, mejorar el desempeño y estimular la productividad.

El instrumento de evaluación del desempeño diseñado por Pinzón (1999), cumple con las características expuestas por Chiavenato (1993), Sherman y Bohlander (1994) para el método de escalas gráficas, el cual proporcionó información cuantitativa del desempeño de los docentes en la institución educativa, para realizar el estudio estadístico de correlación.

Se utilizaron los promedios de notas en todas las asignaturas establecidas por el Ministerio de Educación para los grados de cuarto, quinto y sexto Perito Contador con orientación en computación, hasta el mes de agosto; ya que según Toledo (1997) las calificaciones son un juicio de valor que puede ser expresado en números, letras o expresiones verbales; de esta manera se observó que los docentes hombres poseen un promedio más alto de calificaciones, es decir, los alumnos obtiene calificaciones más altas con los profesores, con una diferencia aproximada de un punto, en comparación con los alumnos de las docentes mujeres.

Debesse y Mialaret (1980) consideran la evaluación en varios aspectos: como un elemento motivante, ya que informa el desarrollo de los alumnos; y como una herramienta que permite al docente calificar y seleccionar a los alumnos que son más

aptos; de esta manera la evaluación de los alumnos es necesaria, tanto para poder establecer las calificaciones correspondientes como para medir el nivel de aprovechamiento, así se identificó al género femenino como el que posee mayor rendimiento académico en las asignaturas.

La apreciación del género masculino frente al femenino, fue superior con respecto al desarrollo eficaz de las actividades diarias del docente, en este caso, ellos consideran en mayor cantidad, citando a Koontz y Wehrich (1995) que los docentes cumplen con las metas de los planes, en base a una planeación estratégica y coherente, integrada y diseñada para lograr objetivos específicos, de enseñanza-aprendizaje.

Tomando los lineamientos del “Perfil del Educador” presentados por Villar (1982), la preparación de la clase y la presentación del profesor, y enfocándolos a las áreas de investigación del instrumento diseñado por Pinzón (1999), se observó que las docentes mujeres obtuvieron mejor desempeño en las dos facetas de evaluación (pedagógica y humanística), en comparación con los hombres, los cuales en todas las áreas quedaron por debajo del sexo femenino; de esta manera, se considera que las profesoras se desarrollan más eficazmente en sus tareas.

Con referencia al tema de la apreciación académica que los docentes dan a los alumnos en las asignaturas (calificaciones), en base a la cita de Tyler que dio Toledo (1997), respecto a las evaluaciones y la congruencia que existe entre los resultados y los objetivos alcanzados; se observó que el género masculino de profesores pondera más alto a los alumnos, por lo que se estima que ellos consideran han alcanzado más eficazmente sus objetivos en comparación con las docentes femeninas, ya que tienen un promedio inferior con respecto a las calificaciones que ellas dan a los alumnos; sin embargo, la puntuación de ellas en el promedio de evaluación del desempeño es superior a los hombres.

El proceso de evaluación del desempeño se realizó según los lineamientos establecidos por Werther y Davis (1995), quienes afirman que la validez y confiabilidad de una evaluación del desempeño, se logra cuando el sistema se encuentra directamente relacionado con la descripción del puesto; de esta manera se utilizó el Manual Administrativo del Centro Educativo Eficiencia (2003), en el cual se tienen definidos parámetros gerenciales como filosofía empresarial, estructura organizacional, descriptores de puestos y manual de procedimientos.

Se observó la limitada existencia de un proceso adecuado de evaluación del desempeño en los centro educativos aledaños al lugar de la investigación, por medio de una serie de entrevistas realizadas a Delfino González (2005) director administrativo del Colegio San Marcos, licenciado Axel Meza (2005) director técnico del Colegio Científico Integrado y la licenciada Dubilia Patzán (2005) directora general del Colegio de Práctica Bilingüe; así mismo, se precisó en la necesidad de un proceso profesional y objetivo que identifique si un docente cumple apropiadamente con sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

Después de emplear el método de investigación establecido con anterioridad y siguiendo con los pasos del procedimiento, se han logrado las siguientes conclusiones:

1. Por medio del coeficiente de correlación de Pearson y el programa estadístico SPSS versión 11.00; se observó la inexistencia de una relación entre los resultados de la evaluación del desempeño realizada a los profesores con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Perito Contador con orientación en computación, del Centro Educativo Eficiencia; al nivel 0.05 de significancia. Por lo que se acepta la hipótesis nula de esta investigación.
2. El desempeño de los docentes fue superior al 80%, y se describe así de mayor a menor, aparece el código del docente en paréntesis: Catedrático (Cod. 508), Catedrática (Cod. 506), Catedrática (Cod. 504), catedrática (Cod. 503), catedrática (Cod. 501), catedrática (Cod. 507), catedrático (Cod. 502) y catedrático (Cod. 505).
3. En base a la comparación de medias del promedio de calificaciones, realizado de enero a agosto, en los estudiantes de la carrera de Perito Contador con orientación en computación del Centro Educativo Eficiencia; el género femenino obtuvo un mejor rendimiento académico en comparación con el género masculino.
4. En base a la comparación de medias de los resultados de la evaluación del desempeño de los profesores, realizada por los alumnos, los estudiantes varones evaluaron mejor a los docentes en comparación con las estudiantes mujeres.
5. Se encontró que las secciones de mayor y menor desempeño de los docentes del Centro Educativo Eficiencia son el área humanística y el área pedagógica, respectivamente, siendo los rubros en jerarquía de mayor a menor puntaje: relaciones humanas, ejecución, responsabilidad y planificación.

6. Las docentes mujeres poseen un mejor desempeño ya que en el promedio de todos los rubros de evaluación (planeación, ejecución, relaciones humanas y responsabilidad), superaron el porcentaje de desempeño del docente masculino.
7. El docente masculino pondera más alto a los alumnos es sus asignaturas, en comparación de su contra parte femenina.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de establecer las conclusiones de la investigación, se ofrecen a continuación las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere a los centros educativos, implementar un proceso de evaluación del desempeño formal al equipo de docentes; previo a establecer un proceso administrativo concreto (filosofía empresarial, descriptores de puestos y procesos), para verificar el cumplimiento adecuado de las funciones del educador.
2. A la dirección del Centro Educativo Eficiencia se le sugiere, continuar con el proceso de evaluación del desempeño, es decir, retroalimentar a los docentes con los resultados obtenidos, discutir la información, establecer planes de acción y mejoras y estipular fechas de seguimiento, al igual que el alcance de objetivos propuestos.
3. Investigar cuáles son los factores que influyen dentro del rendimiento académico de los alumnos, al igual que los elementos que estimulan y motivan los docentes a mejorar su desempeño.
4. Diseñar un perfil de puesto idóneo para el docente guatemalteco, el cual pueda ser competitivo con las demandas diarias de nuestro país; tomando en cuenta el factor humano, la vocación, el conocimiento técnico y pedagógico.
5. Investigar los factores intervinientes que influyen a los estudiantes en la evaluación y calificación positiva o negativa del docente, ya sean cualidades profesionales, físicas o de género.
6. Realizar un estudio en base al género de los educadores, para establecer que elementos existen en sus actividades curriculares, que influyan directa o indirectamente en las calificaciones y apreciación de los estudiantes.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albizures, M. (2001). Aplicación de un Programa de Evaluación del Desempeño de un Centro Educativo. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Amat, O. (1996). Aprender a enseñar. Barcelona, España: Ediciones gestión 2000, S.A.
- Armas, H. (1998). Evaluación del Desempeño del Personal Docente en los Centros Educativos de la Ciudad de Guatemala. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Balconi, J. (2002). Confiabilidad de un Instrumento de Evaluación del Desempeño para Catedráticos Universitarios. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bloom, B., Hastings, T. y Madaus, G. (1975). Evaluación del Aprendizaje (2da Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Troquel.
- Botero, A. y Moreno, N. (1973). Autoevaluación Por Qué?. Revista Educación Hoy. Perspectivas Latinoamericanas. Colombia. Año III No. 17, pp 24-43.
- Carpio, J. (2005). Evaluación de Desempeño de 4ta. Generación. [En Red]. Disponible en: <http://www.arearh.com/psicologia/4generacion.htm>
- Centro de Economía Aplicada del Departamento de Ingeniería. (2003). Los Profesores en Chile. Universidad de Chile, Santiago.

Centro de Investigaciones Económicas (2002). Informe de Progreso Educativo Guatemala, Julio 2002. Guatemala: Editorial CIEN.

Centro Educativo Eficiencia (2003). Manual Administrativo. Guatemala.

Chadwick, C. (1987). Tecnología Educativa para Adolescentes (2da Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós

Chávez, J. (1986). El Enfoque Estructurado de la Evaluación y sus Aplicaciones en la Enseñanza Superior. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Chiavenato, I. (1993). Administración de Recursos Humanos (2da. Ed.) Traducción Villa mizar G. México: Mcgraw-Hill Interamericana, S.A.

Colom, A. (1997). Teorías e instituciones contemporáneas de la educación. Barcelona, España: Editorial Ariel.

Comisión Paritaria Reforma Educativa (1998). Diseño de La Reforma Educativa. Guatemala. MINEDUC.

Debesse, M. y Mialaret, G. (1980). La función docente. Barcelona, España: Editorial Oikos – tau, S.A..

Delannoy, F. (2001). Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación". [En Red]. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/gestion_pedagogica/dir_forma_docente/comunic_difus/amauta/octubre_2001/

Fariña, Y. (1990), Evaluación Educativa (2da ed). España: Editorial Espasa.

Fundación "Fe y Alegría". [En Red]. Disponible en: <http://www.fundacionfeyalegría.org>

- García, I. (2002). Análisis Comparativo entre la Actualización Docente y el Rendimiento Académico en el Área de Matemática de los alumnos de los Institutos Oficiales de la Jornada Nocturna de la Capital. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Harmer, E. (1970). La Práctica de la Enseñanza (2da Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Kapelusz.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación (2da. Ed.) México, D.F. Editorial McGraw-Hill
- Hesse, H. (1985). El Lobo Estepario (7ma Ed.). México, D.F.: Editores Mexicanos Unidos.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1995). Administración Una Perspectiva Global. (10ª Ed.) México: Editorial McGraw-Hill.
- Lafourcade, P. (1973). Evaluación de los Aprendizajes. Buenos Aires, Argentina: Editorial Kapelusz.
- Larroyo, F. (1982). Historia General de La Pedagogía. México, D.F.: Editoria Porrúa, S.A.
- Livas, Y. (1977). Análisis e Interpretación de los Resultados de La Evaluación Educativa (2ª Ed.) México: Editorial Trillas.
- Mehrens, W. y Lehmann, Y. (1982). Medición y Evaluación en la Educación y la Psicología (2ª Ed.) México: Editorial Continental.

Méndez, M. (2000). Propuesta de Evaluación del Desempeño al Recurso Humano en Las Escuelas Primarias Urbanas del Municipio de Escuintla. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Mijangos, J. (1998). Propuesta de Evaluación del Desempeño de la Escuela de Directores, del Nivel Preprimario y Primario en el Departamento de Chimaltenango. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Ministerio de Educación de Colombia (2003). Manual de Evaluación del Desempeño. Constitución Política, Ley 115 de 1994, Ley 715 de 2001 y el decreto 2582 de 2003. Bogotá, Colombia. [En Red]. Disponible en: <http://www.oei.es/colombia>

Ministerio de Educación de Guatemala (1977). Reglamento de la Ley de Educación Nacional. Acuerdo Gubernativo 13-77. : Editorial Pineda Ibarra. Guatemala.

Ministerio de Educación de Guatemala (2004). Evaluación Diagnóstica para alumnos y Alumnas Graduandos. Guatemala. MINEDUC.

Mondy R. y Noe R. (1997). Administración de Recursos Humanos. (6ta. Ed.) México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Novalis F. (2000). Los Discípulos en Sais. (1era. Ed.) Barcelona, España: DVD Ediciones.

Oficina de Evaluación Académica, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Vicerrectorado Académico; (2000). Escala de Evaluación del Desempeño Docente, Estudio Piloto, Perú.

- Organización de Estados Iberoamericanos (2000). Informe Iberoamericano sobre Formación Continua de Docentes. [En Red]. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/webdocente/Guatemala.htm>
- Peña, A. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No.11-02 de Puerto Plata. [En Red]. Disponible en: <http://www.monografias.com/evaluacion> del desempeño
- Pinzón, N. (1999). Evaluación del Desempeño Profesional de las Docentes Especializadas y no Especializadas de los Institutos Nacionales de Formación Secretarial de la Ciudad Capital. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Portillo, G. (1993). Legislación Educativa Guatemalteca. (1era. Ed.). Guatemala: Impresora F. G.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (8va Ed.), México, D.F.: Prentice Hall.
- Saca, J. (2004). Utilización de un Instrumento de Evaluación del Desempeño del Docente en establecimientos educativos de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango y Malacatán, Departamento de San Marcos. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Sherman, A. y Bohlander, G. (1994). Administración de Recursos Humanos (9na. Ed.) México, D.F.: Editorial Iberoamericana.
- Toledo, R. (1997). Interpretación y Utilización de los Resultados de la Evaluación Educativa en una Muestra de Maestros de Escuelas Primarias de la Ciudad Capital. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Toro, A. (1990). Desempeño y Productividad, Contribución de la Psicología Ocupacional (1era. Ed.) Medellín, Colombia: Centro de Investigación e Inventoría en Comportamiento Organizacional.
- Universidad Inca Garcilazo de la Vega (2000). Proyecto piloto de una Escala de Evaluación del Desempeño Docente, Dirección Universitaria de Evaluación de la Calidad Académica (DUDECA), Perú.
- Universidad Mesoamericana de Guatemala (2003). Departamento de Recursos Humanos (Manual de Procedimientos). Guatemala.
- Universidad de San Carlos de Guatemala (2003). Evaluación y Promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala "DEPPA", Dirección General de Docencia, División de Desarrollo Académico. Guatemala, Guatemala. USAC.
- Ureta, F. (2001). Evaluación del Desempeño Profesional Pedagógico. (Tesis) Humanidades. Universidad del Valle. Guatemala.
- Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México. [En Red]. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Valdés, H. (2001). Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes. México. [En Red]. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/gestion/pedagogica/dir_forma_docente/comunic_difus/amauta/octubre_2001/contenido5.htm
- Valdés, E. (1998). Rendimiento Escolar y Actitudes Hacia las Matemáticas (2da. Ed.) México D.F. Editorial Iberoamericano.

Verastegui, L. (1996). Confiabilidad de la Opinión de los Alumnos al Evaluar el Desempeño de sus Catedráticos. (Tesis) Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Villar, L.M. (1982). La formación del profesorado. Madrid, España: Editorial Santillana.

Werther, D. y Davis, K. (1995). Administración de Personal y Recursos Humanos (4ta. Ed.) México D.F.: Editorial Mcgraw-Hill.

OTRAS REFERENCIAS

González, D. (2005), entrevista realizada al director administrativo del Colegio San Marcos, el 14 de julio de 2005.

Meza, A. (2005), entrevista realizada al director técnico del Colegio Científico Integrado, el día 19 de julio de 2005.

Patzán, D. (2005), entrevista realizada a la directora gneral del Colegio de Práctica Bilingüe, el 14 de julio de 2005.

Vásquez, R. (2005), entrevista realizada al director técnico de la Escuela Formativa Agape, el 13 de julio de 2005.

ANEXOS

1. Instrumentos

Anexo 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Nombre del establecimiento

Curso

Nombre de catedrático

Código de Evaluación

--	--	--

Carrera y grado

Nombre del alumno

Esta evaluación tiene como objetivo conocer algunos de los aspectos relacionados con el desempeño profesional del docente de esta institución educativa

Instrucciones: A continuación encontrará 20 preguntas, conteniendo 4 escalas de calificación. Marque con una "X" en el espacio que a su criterio corresponda con su forma de pensar

		ACTIVIDADES	D	R	B	E
ÁREA PEDAGÓGICA	PLANIFICACIÓN	El docente planifica y prepara el contenido previo a desarrollar su clase	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Cumple con las actividades establecidas en el programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Utiliza documentos y material de apoyo para impartir su cátedra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Se informa y actualiza los contenidos del curso que imparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	EJECUCIÓN	Demuestra seguridad y dominio en los temas tratados en el curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		El material didáctico utilizado contribuyen al proceso de enseñanza-aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		El docente relaciona la teoría con ejercicios prácticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Los métodos y técnicas utilizadas por el docente le permiten alcanzar sus objetivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		El docente resuelve dudas con dominio técnico-académico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Evalúa objetivamente de acuerdo a los contenidos del curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÁREA HUMANÍSTICA	RESPONSABILIDAD	Previo a evaluar, refuerza temas tratados en el curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Entrega oportunamente las notas, evaluaciones o trabajos según lo programado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Cumple con puntualidad el horario establecido del curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Manifiesta responsabilidad en la realización de sus tareas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Aprovecha en forma efectiva el período de clases para cumplir con los objetivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Posee vocación docente y enseña con el ejemplo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	RELACIONES HUMANAS	Mantiene una comunicación abierta con el alumno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Establece adecuadamente relaciones interpersonales con los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Acepta sugerencias, opiniones y participación de los alumnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Demuestra iniciativa y entusiasmo en la ejecución de sus tareas docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 2

No.	Nombre del Alumno	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 501 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 502 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 503 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 504 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 505 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 508 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 507 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 508 Evaluación del Desempeño	Promedio de Calificaciones en Asignaturas	Catedrático 508 Evaluación del Desempeño	
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				
24																				
25																				
26																				
27																				
28																				
29																				
30																				
31																				

Anexo 3

Entrevista de Sondeo de Evaluación del Desempeño	
1.	Nombre de la institución y tiempo de funcionar:
	Nombre y puesto del contacto:
2.	¿Cómo considera el desempeño de los docentes en la institución?
3.	¿Qué factores considera que intervienen en el desempeño de los docentes?
4.	¿Qué parámetros y factores se utilizan para medir el desempeño de los docentes?
5.	¿Qué método utiliza para evaluar el desempeño del docente?
6.	¿Considera que las calificaciones de los alumnos son reflejo del desempeño del catedrático?
7.	¿Considera que los alumnos poseen criterio para calificar el desempeño del docente?
8.	¿Conoce el termino "Evaluación del Desempeño"?
9.	¿Considera que es necesario establecer una forma de evaluar el desempeño del docente?
10.	¿Qué utilidad podrían tener los resultados de una evaluación del desempeño a los catedráticos?

2. Información de los Docentes (Tablas Comparativas y Gráficas Complementarias)

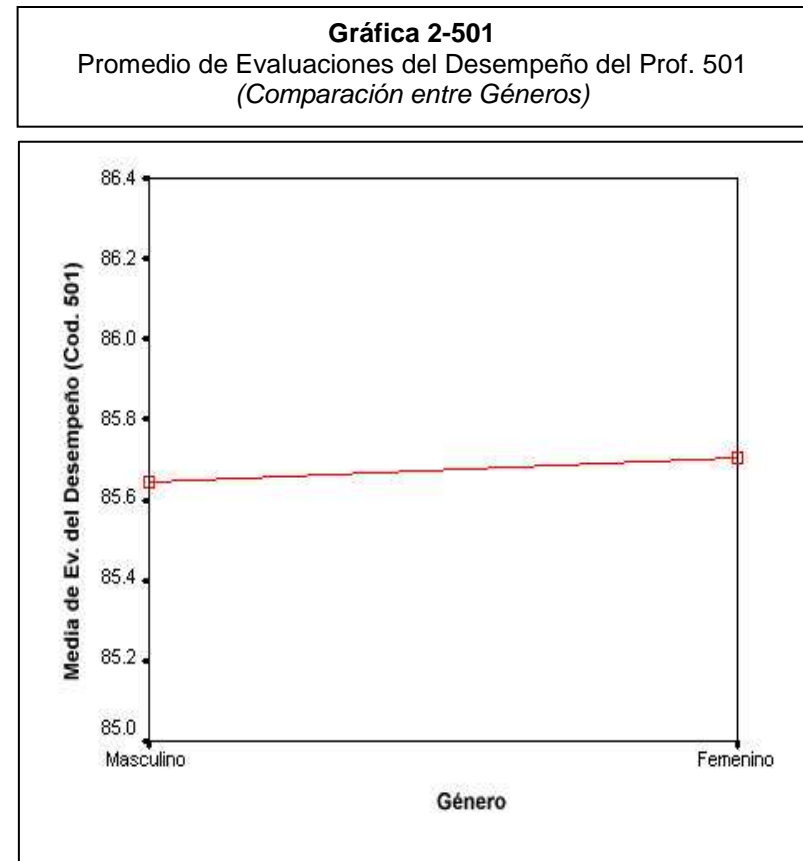
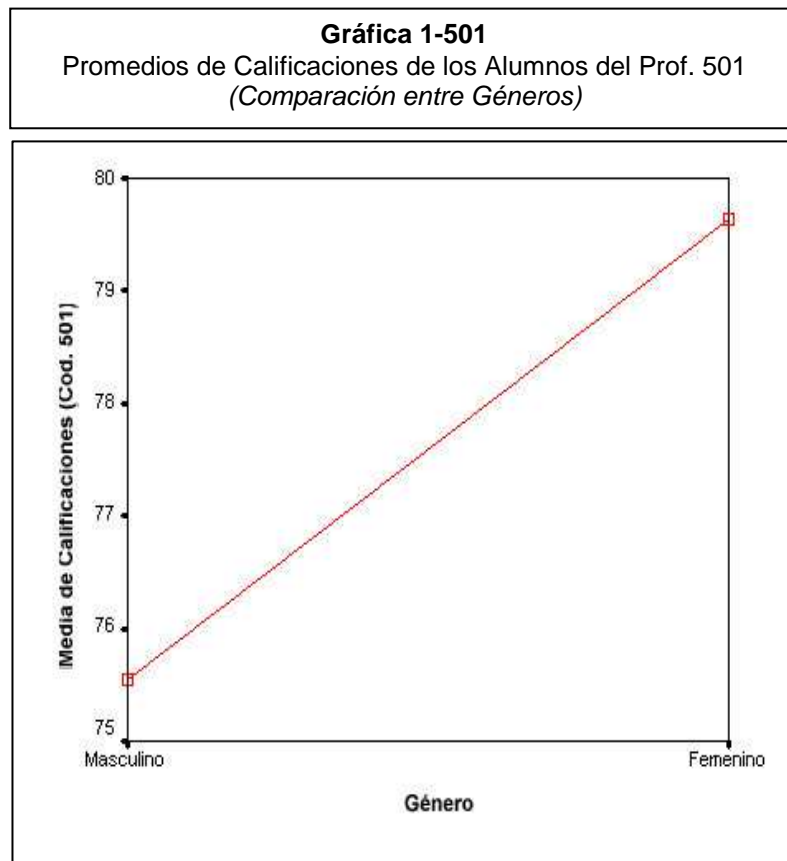
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 501). Tabla 501-A

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
					A. Pedagógica		A. Humanística	
Código de Profesor 501	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas				
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	86,30	99	20	30	29	20
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	89,12	94	18	29	27	20
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	91,12	95	19	29	27	20
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	92,05	91	18	27	26	20
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	79,70	98	19	29	30	20
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	93,26	94	18	29	27	20
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	90,26	92	17	26	30	19
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	92,36	91	16	28	29	18
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	90,57	91	18	27	27	19
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	93,63	94	19	26	29	20
11	Terraza Marcos, Ana	F	90,66	91	18	27	28	18
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	88,65	91	17	26	29	19
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	78,03	78	13	23	24	18
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	73,84	84	16	25	25	18
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	59,11	82	17	29	19	17
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	93,47	73	14	20	23	16
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	74,15	87	17	27	24	19
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	58,24	83	16	24	24	19
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	68,41	87	17	29	22	19
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	75,63	83	17	28	23	15
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	82,65	79	16	25	23	15
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	79,97	81	18	23	24	16
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	63,66	80	16	22	25	17
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	64,23	77	15	23	24	15
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	63,78	76	14	23	23	16
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	66,14	80	15	22	25	18
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	71,39	80	17	23	23	17
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	62,87	79	16	21	24	18
29	Quisque del Cid, Mario César	M	71,54	80	17	24	23	16
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	61,86	82	18	22	25	17
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	64,87	84	17	23	26	18

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada a la profesora (Cod. 501) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-501

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 501
Desglose de Rubros por Género

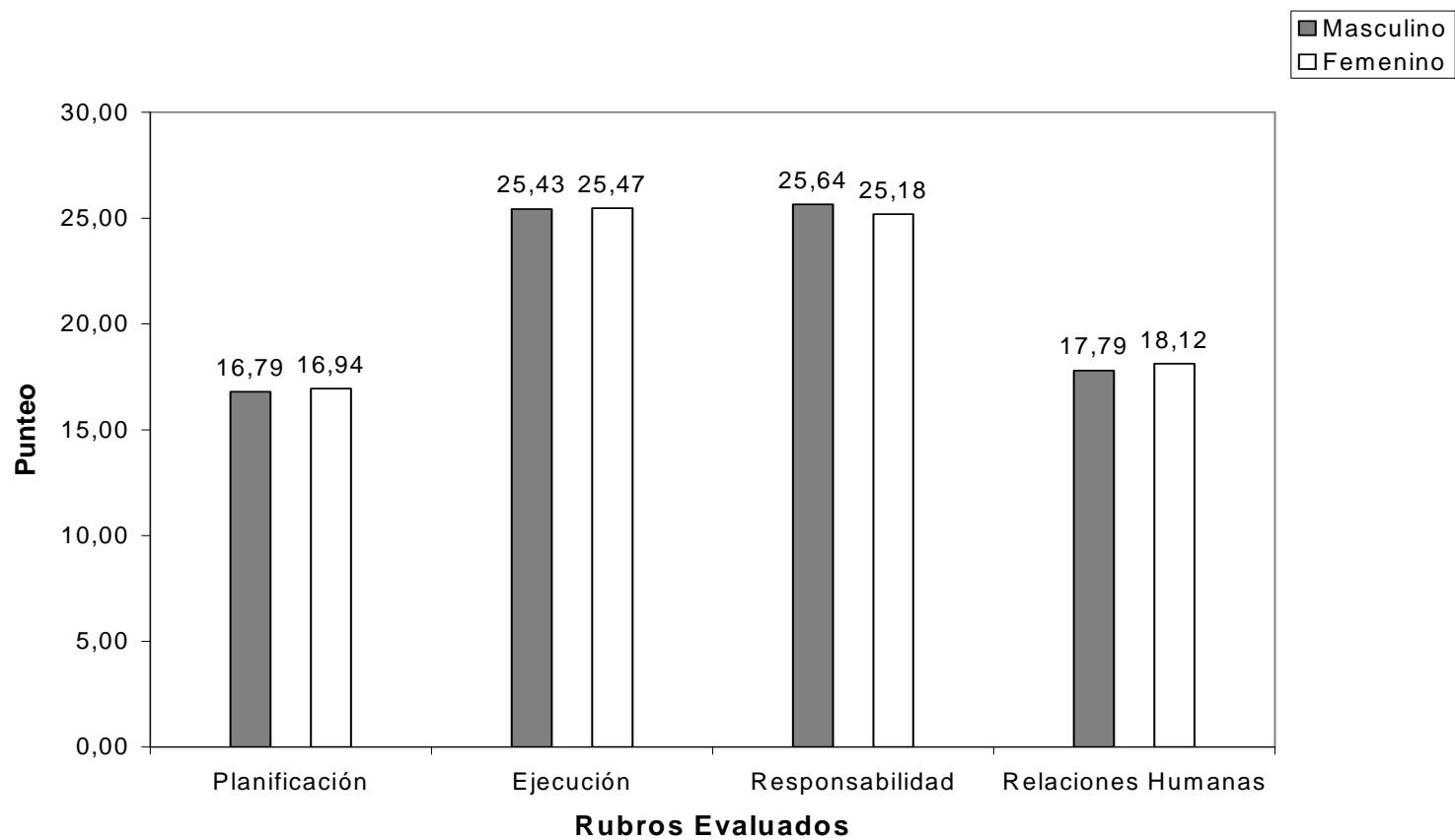


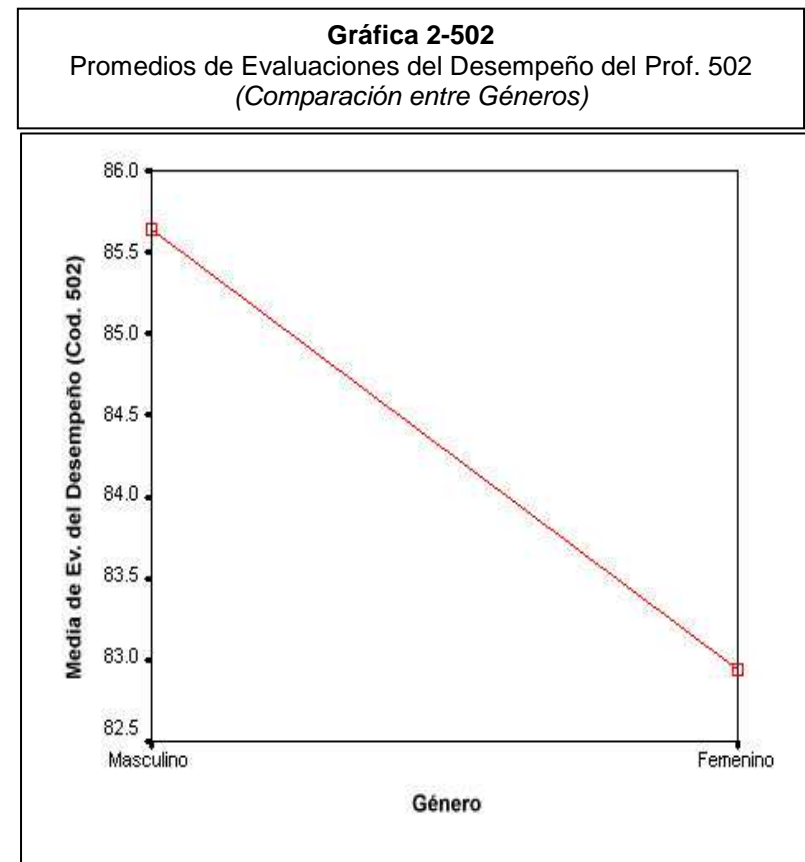
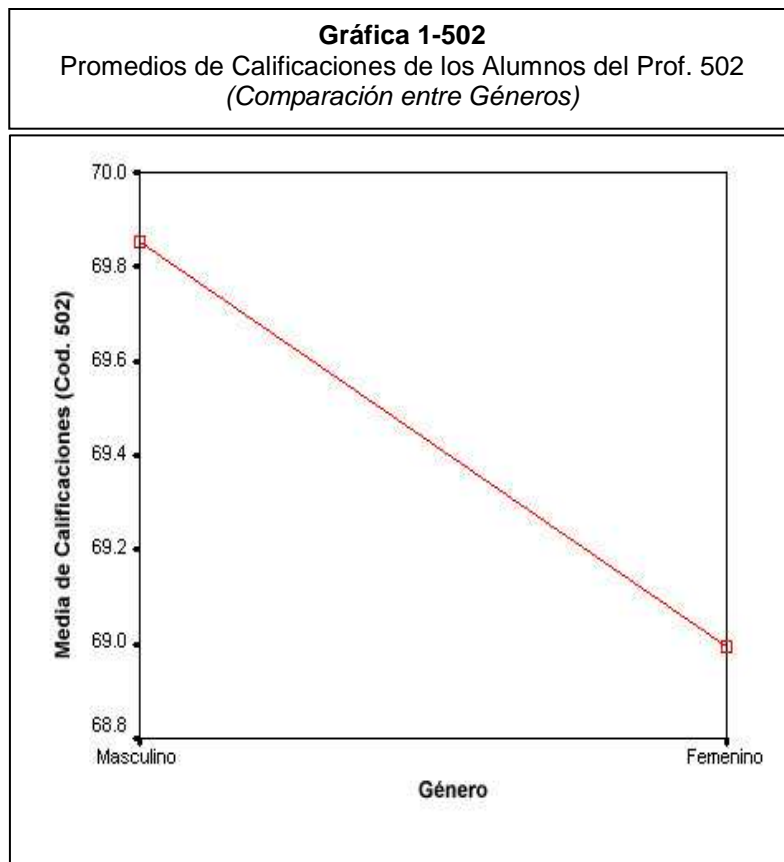
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 502). Tabla 502-A

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
				Código de Profesor 502	A. Pedagógica		A. Humanística	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas					
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	77,32	73	14	26	19	14
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	74,74	79	15	23	24	17
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	78,93	73	14	22	22	15
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	75,66	72	13	23	21	15
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	69,20	81	16	22	27	16
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	77,05	66	13	18	22	13
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	65,71	85	15	27	25	18
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	75,08	85	15	27	27	16
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	50,20	86	16	26	27	17
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	65,61	74	15	26	25	8
11	Terraza Marcos, Ana	F	66,55	81	13	26	26	16
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	55,49	87	15	25	28	19
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	86,01	96	17	30	29	20
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	64,01	84	16	27	24	17
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	86,11	84	14	27	23	20
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	79,43	76	16	23	21	16
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	61,29	89	18	26	26	19
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	77,80	80	15	23	25	17
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	63,52	85	15	27	24	19
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	86,69	88	16	28	27	17
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	70,78	88	16	27	26	19
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	72,81	91	17	29	25	20
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	56,83	88	15	29	26	18
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	65,11	94	18	29	27	20
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	58,51	85	17	26	24	18
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	67,11	94	17	29	29	19
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	65,35	98	20	29	29	20
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	66,13	81	19	22	25	15
29	Quisque del Cid, Mario César	M	67,73	95	18	29	29	19
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	58,03	85	18	25	25	17
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	66,07	86	17	27	24	18

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada al ingeniero (Cod. 502) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-502

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 502
Desglose de Rubros por Género

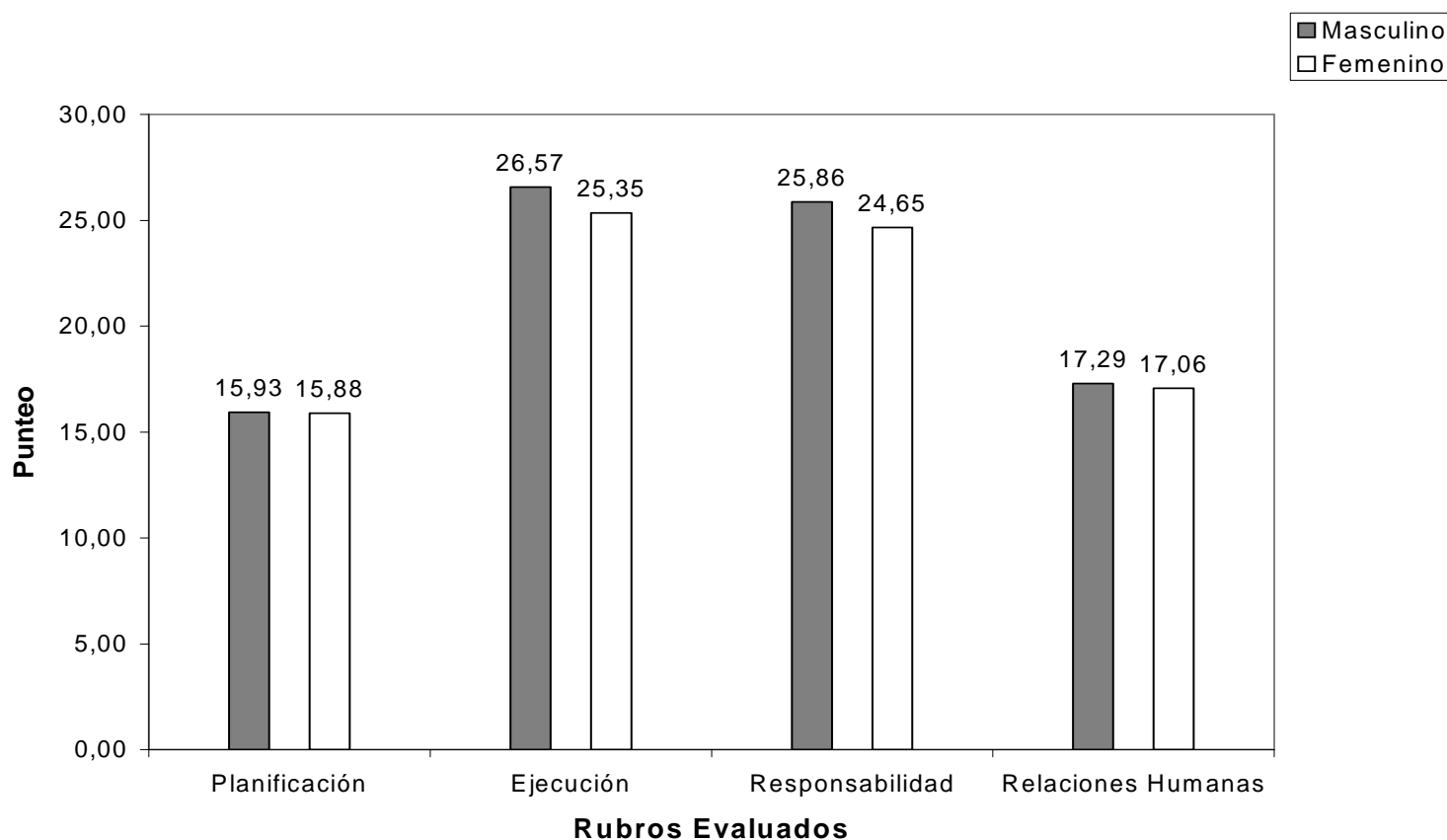


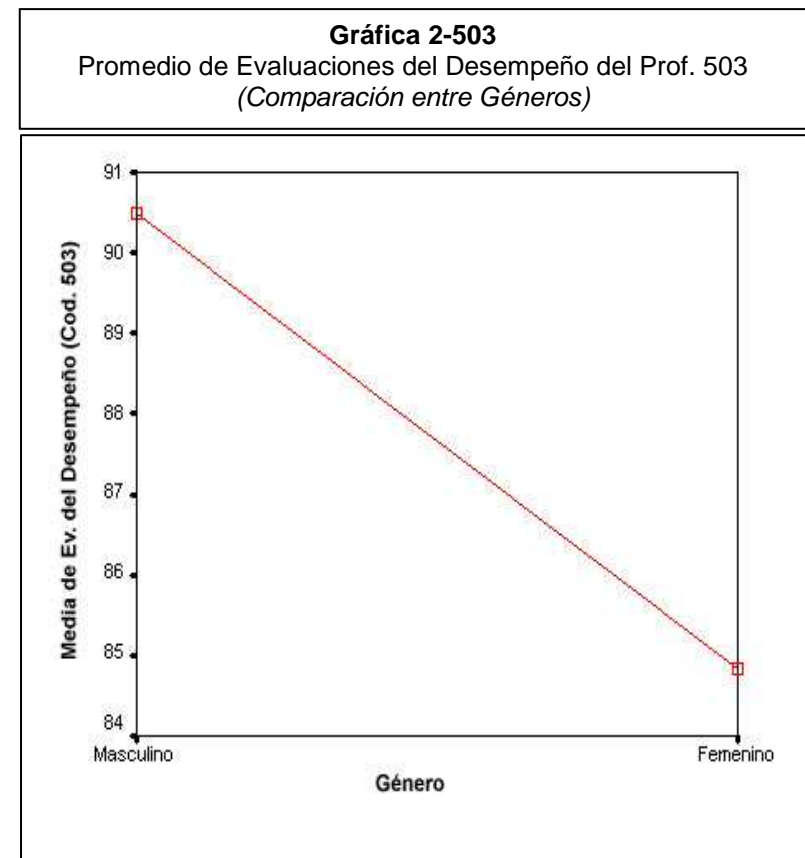
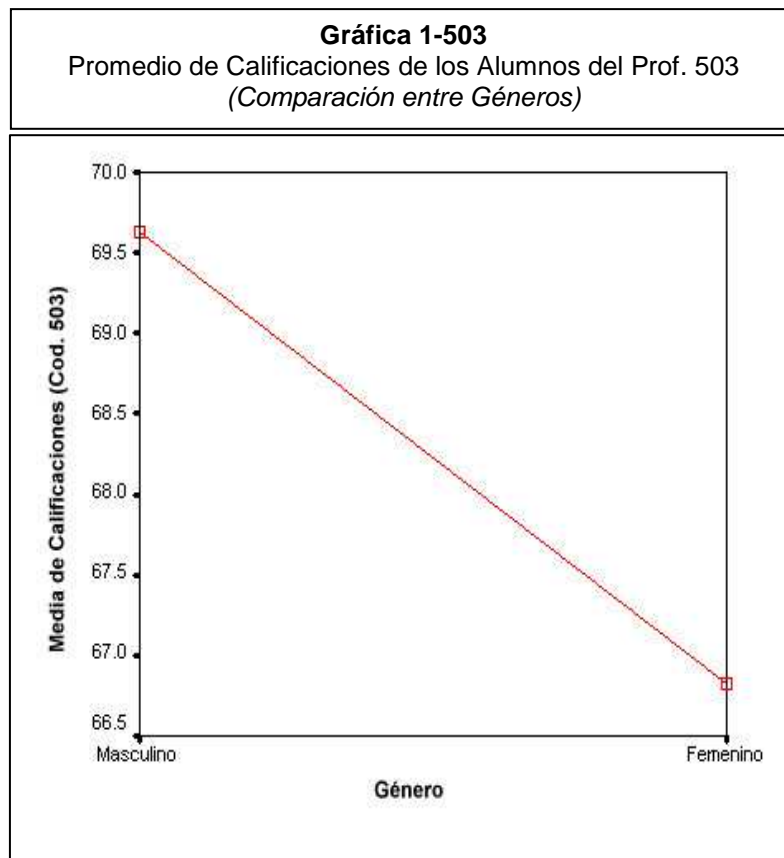
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 503) Tabla 503-A.

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
				Código de Profesor 503	A. Pedagógica		A. Humanística	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas					
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	75,63	73	12	24	24	13
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	78,45	75	13	23	25	14
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	73,36	81	15	25	26	15
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	76,89	83	14	26	27	16
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	74,56	82	13	24	28	17
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	72,31	74	12	23	23	16
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	68,47	93	18	28	28	19
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	78,28	88	17	26	26	19
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	46,09	80	16	25	22	17
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	68,56	91	17	27	28	19
11	Terraza Marcos, Ana	F	61,49	82	17	24	25	16
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	49,63	98	19	29	30	20
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	78,68	98	20	30	28	20
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	58,44	89	18	26	27	18
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	90,67	97	19	29	29	20
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	80,33	84	16	24	28	16
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	49,81	100	20	30	30	20
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	80,41	83	15	23	26	19
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	65,51	97	19	28	30	20
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	83,32	88	17	25	27	19
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	72,83	93	18	29	28	18
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	59,19	90	18	28	25	19
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	51,25	88	16	29	24	19
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	62,96	84	17	28	25	14
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	65,04	89	19	26	24	20
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	70,63	96	18	30	29	19
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	74,51	88	17	30	27	14
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	65,89	75	15	23	22	15
29	Quisque del Cid, Mario César	M	63,87	98	19	30	29	20
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	50,05	87	16	26	28	17
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	63,76	85	17	26	25	17

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada a la profesora (Cod. 503) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-503

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 503
Desglose de Rubros por Género

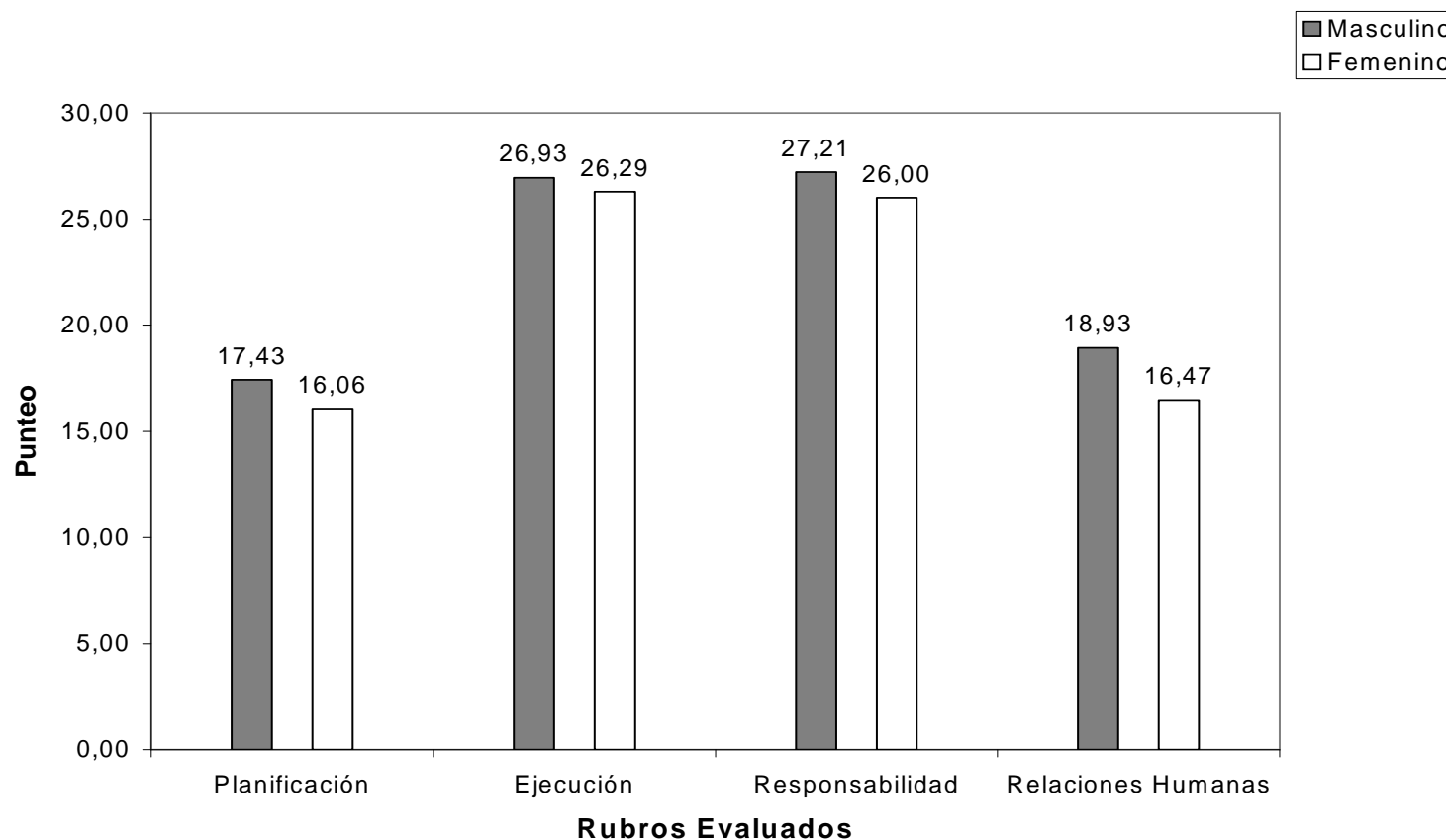


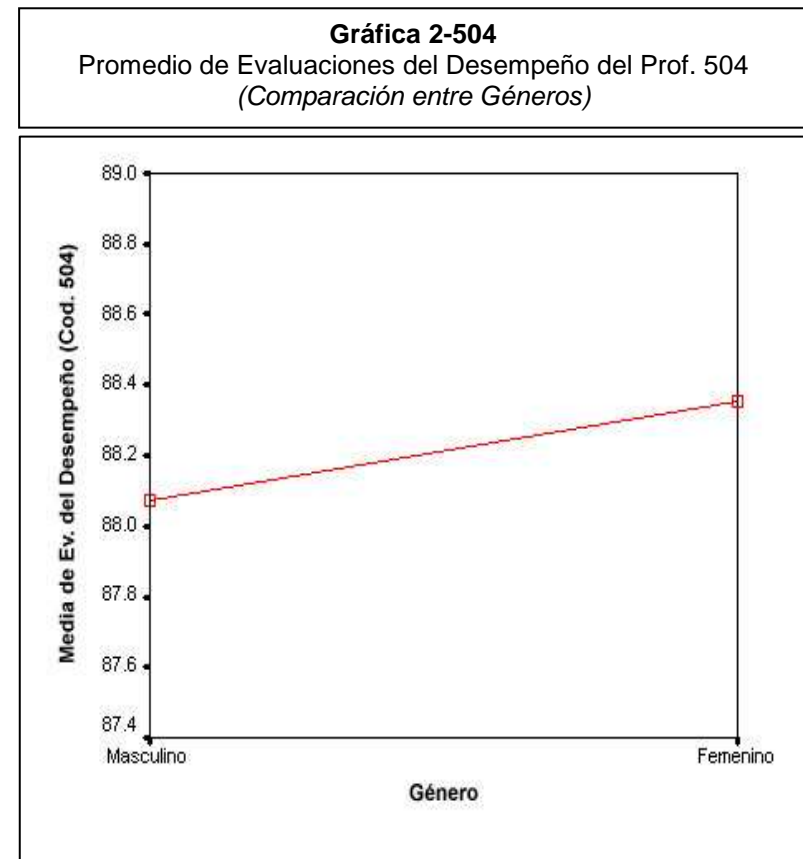
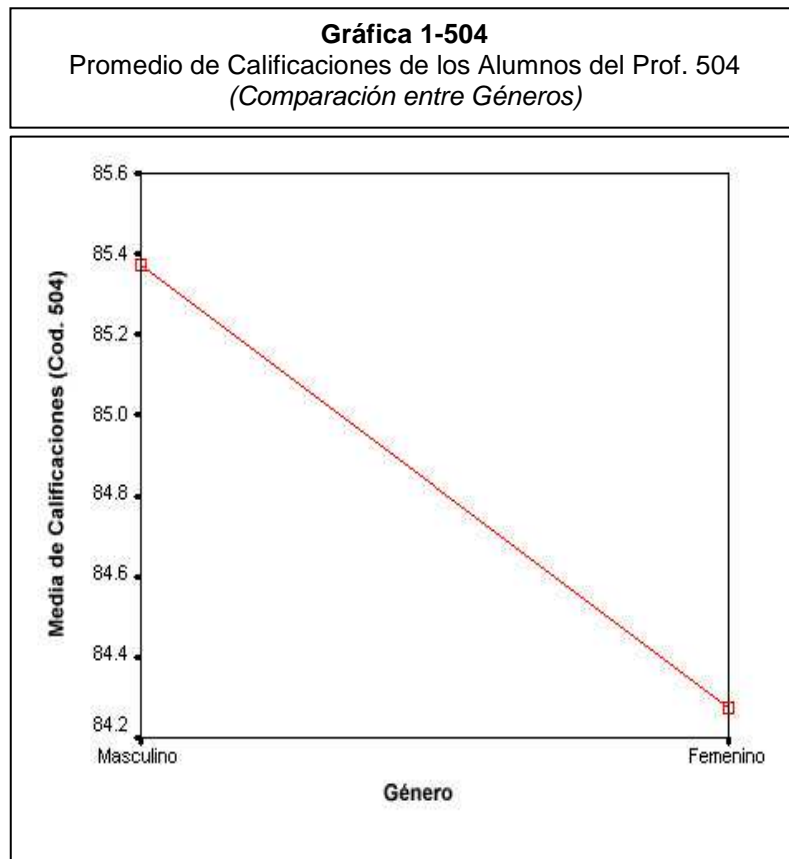
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 504). Tabla 504-A.

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
					A. Pedagógica		A. Humanística	
					Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	80,38	90	18	28	27	17
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	81,32	86	17	26	24	19
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	89,27	81	16	25	22	18
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	82,56	81	17	23	22	19
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	71,09	96	18	30	28	20
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	81,97	89	16	29	25	19
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	87,65	85	16	26	24	19
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	86,93	85	17	25	25	18
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	84,63	87	18	24	28	17
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	87,60	82	16	26	24	16
11	Terraza Marcos, Ana	F	84,56	85	18	26	25	16
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	83,76	87	17	27	26	17
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	94,61	98	19	30	29	20
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	85,75	99	19	30	30	20
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	94,97	100	20	30	30	20
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	97,21	91	18	30	27	16
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	61,75	100	20	30	30	20
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	81,83	88	16	23	29	20
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	85,33	100	20	30	30	20
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	83,65	87	18	26	27	16
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	84,26	87	18	26	24	19
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	86,36	85	17	25	26	17
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	86,32	82	19	24	23	16
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	87,56	87	18	27	25	17
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	85,63	84	18	26	22	18
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	88,67	83	17	25	23	18
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	81,86	85	17	24	25	19
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	82,78	86	18	26	26	16
29	Quisque del Cid, Mario César	M	86,55	86	19	26	24	17
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	86,27	87	18	28	23	18
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	84,76	86	16	29	22	19

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada a la licenciada (Cod. 504) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-504

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 504
Desglose de Rubros por Género

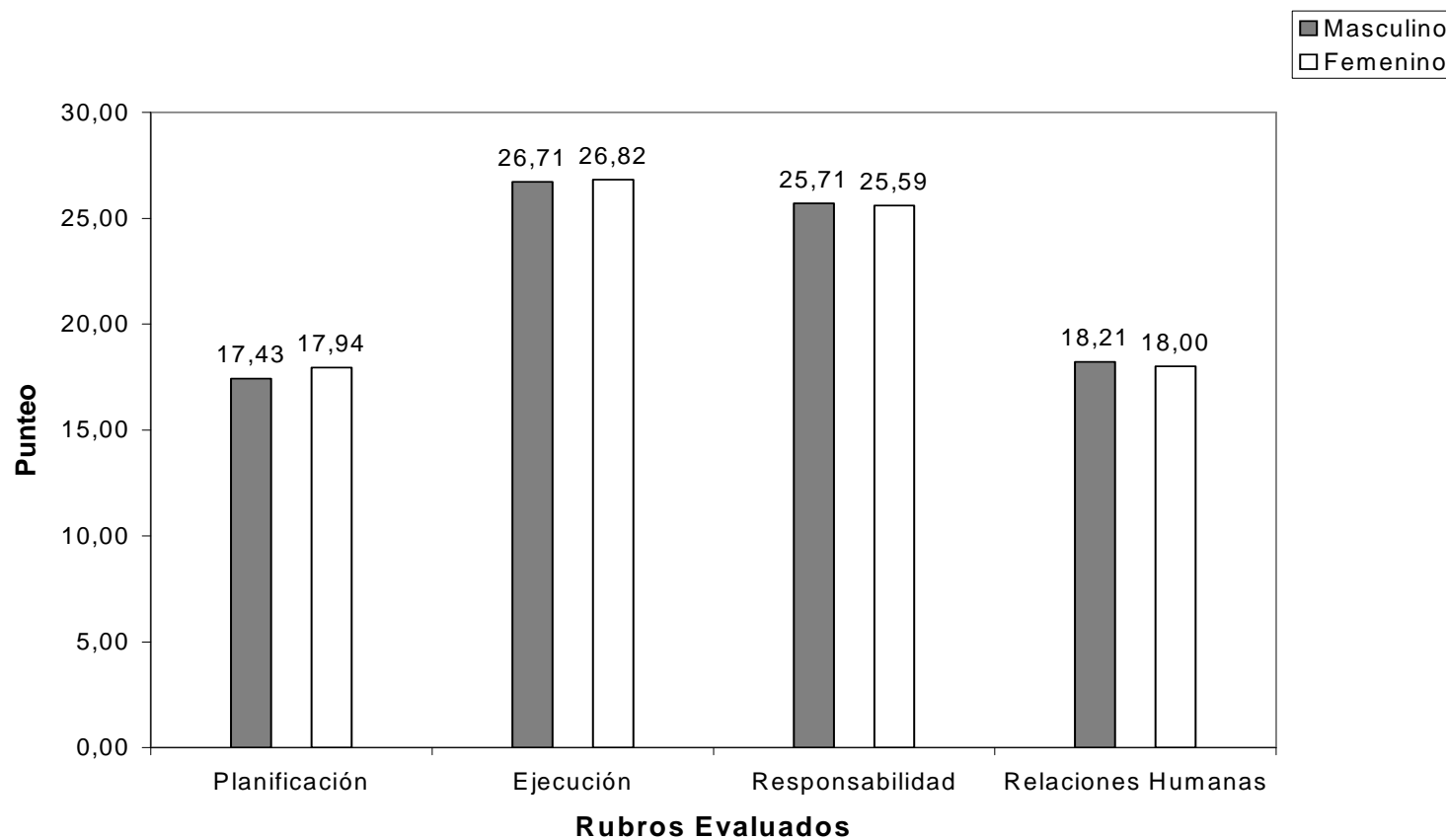


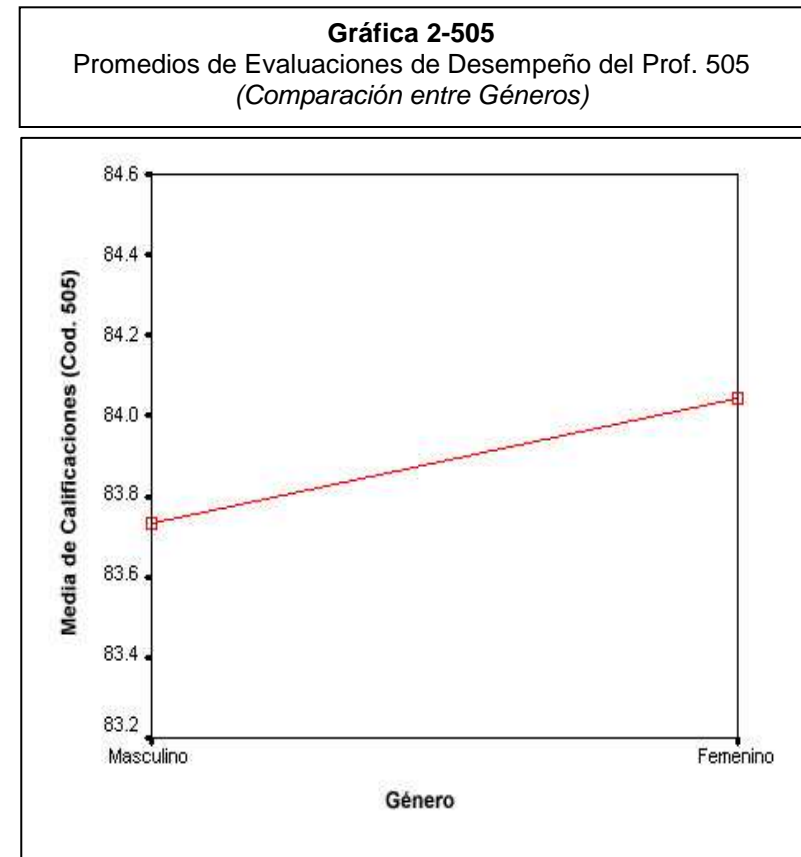
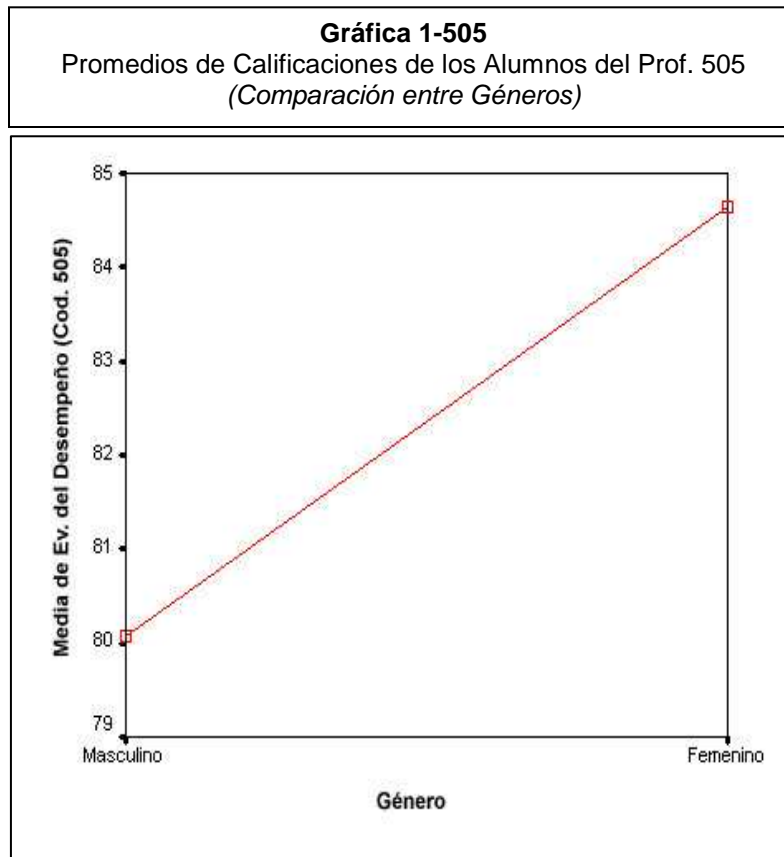
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 505). Tabla 505-A

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
					A. Pedagógica		A. Humanística	
				Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas	
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	79,65	78	16	25	23	14
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	78,36	82	17	26	23	16
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	78,32	85	18	27	25	15
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	77,46	75	12	23	24	16
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	75,96	81	13	25	26	17
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	74,63	86	14	27	27	18
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	89,60	84	16	26	27	15
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	83,07	76	15	24	25	12
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	78,13	79	16	24	23	16
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	88,93	70	13	22	25	10
11	Terraza Marcos, Ana	F	90,27	75	14	22	22	17
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	80,40	85	16	25	27	17
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	83,66	89	17	27	28	17
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	86,35	88	18	26	28	16
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	84,96	83	16	25	27	15
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	82,78	81	17	24	26	14
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	86,37	90	18	26	29	17
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	84,23	85	17	26	24	18
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	85,51	88	16	27	26	19
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	71,83	82	18	25	23	16
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	91,65	88	17	28	24	19
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	80,65	70	13	23	14	20
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	89,49	89	18	28	23	20
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	94,67	86	17	27	25	17
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	88,49	73	13	20	22	18
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	88,33	88	18	27	25	18
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	96,49	100	20	30	30	20
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	76,16	87	19	26	27	15
29	Quisque del Cid, Mario César	M	88,49	89	19	29	21	20
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	85,16	81	15	25	24	17
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	81,00	67	15	17	20	15

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada al profesor (Cod. 505) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-505

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 505
Desglose de Rubros por Género

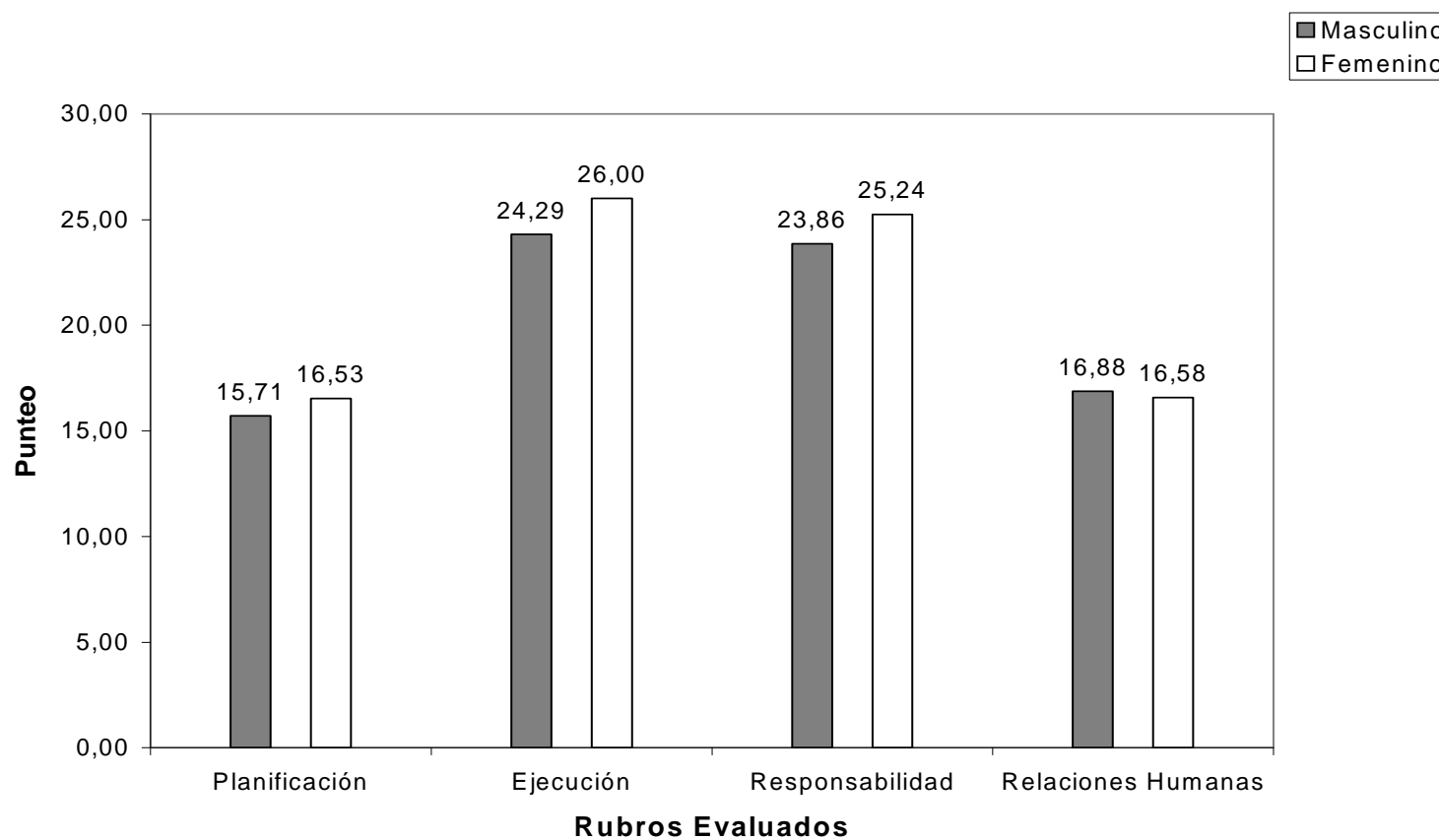


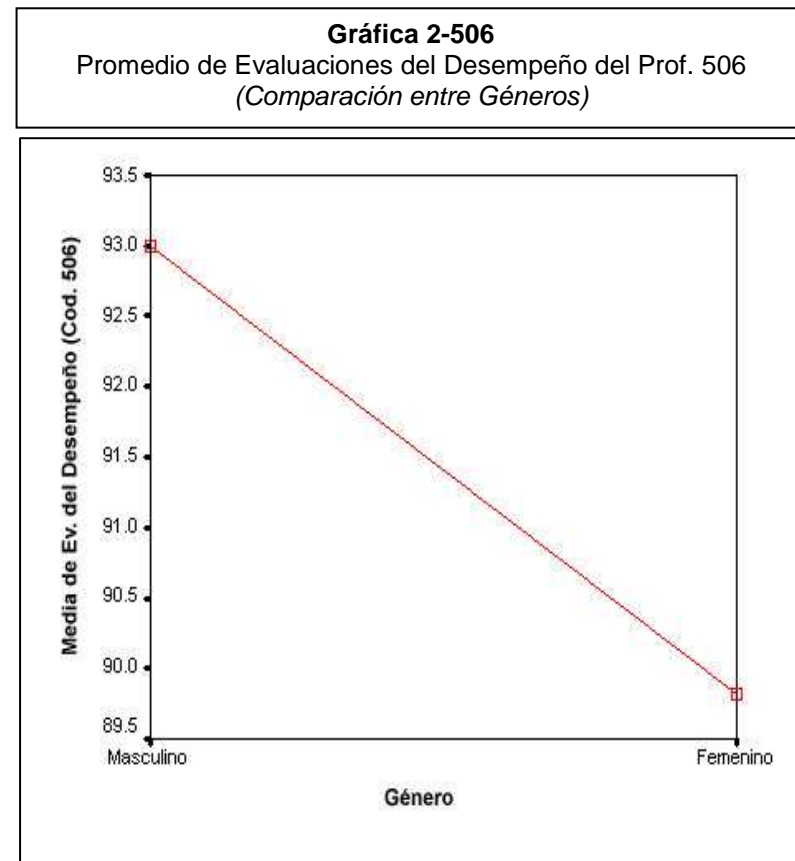
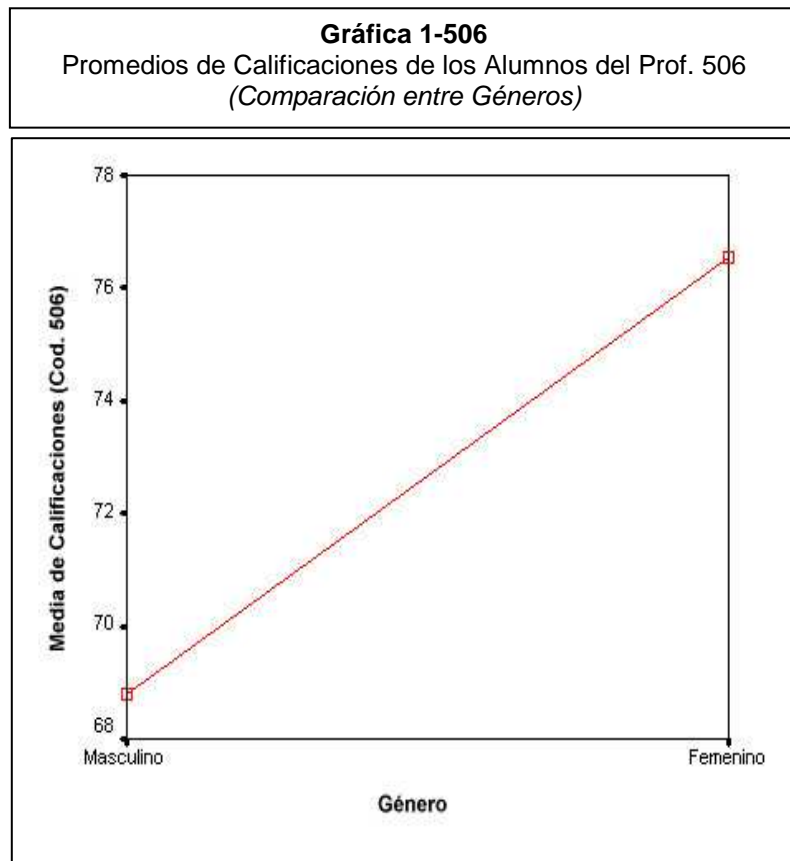
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 506). Tabla 506-A

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
				Código de Profesor 506	A. Pedagógica		A. Humanística	
	Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas				
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	79,67	88	17	27	27	17
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	84,39	84	16	25	27	16
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	82,03	80	16	24	24	16
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	81,33	82	17	23	25	17
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	67,16	92	16	28	28	20
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	88,40	92	18	28	28	18
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	80,91	94	19	28	28	19
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	77,02	91	18	26	29	18
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	64,39	90	16	29	27	18
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	74,69	96	20	27	29	20
11	Terraza Marcos, Ana	F	77,00	89	17	24	29	19
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	58,29	99	20	29	30	20
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	82,41	97	20	30	27	20
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	63,48	84	17	25	25	17
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	77,93	100	20	30	30	20
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	85,84	82	17	25	24	16
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	58,23	80	20	20	20	20
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	59,98	91	16	25	30	20
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	75,34	97	20	30	28	19
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	75,45	81	16	25	23	17
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	86,87	91	18	28	27	18
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	72,60	90	19	27	26	18
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	64,41	93	20	30	27	16
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	81,95	100	20	30	30	20
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	70,48	90	20	27	27	16
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	67,57	98	20	29	30	19
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	82,49	100	20	30	30	20
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	64,88	86	16	25	27	18
29	Quisque del Cid, Mario César	M	67,07	99	19	30	30	20
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	61,71	96	19	29	30	18
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	50,53	97	20	29	28	20

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada a la licenciada (Cod. 506) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-506

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 506
Desglose de Rubros por Género

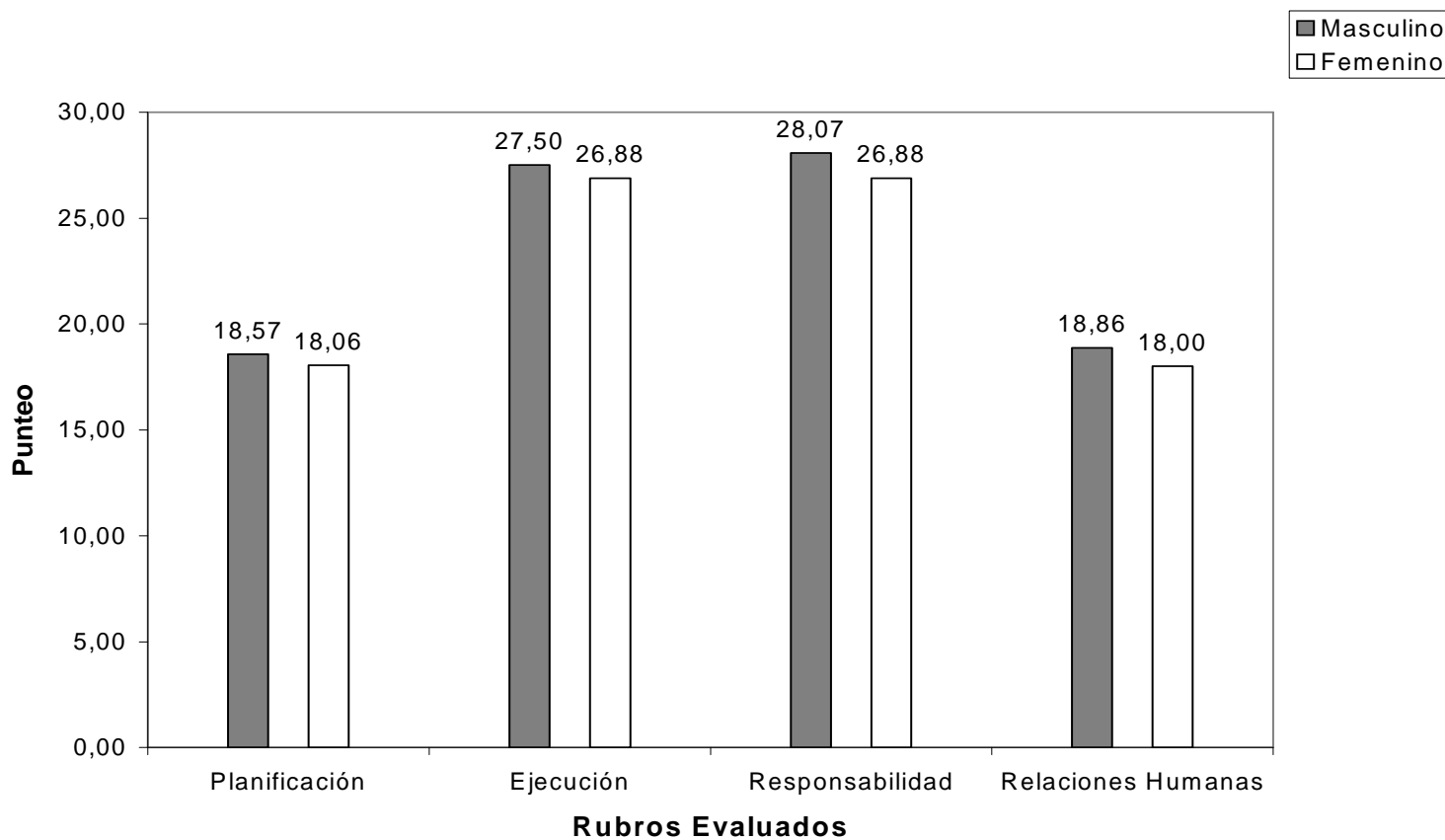


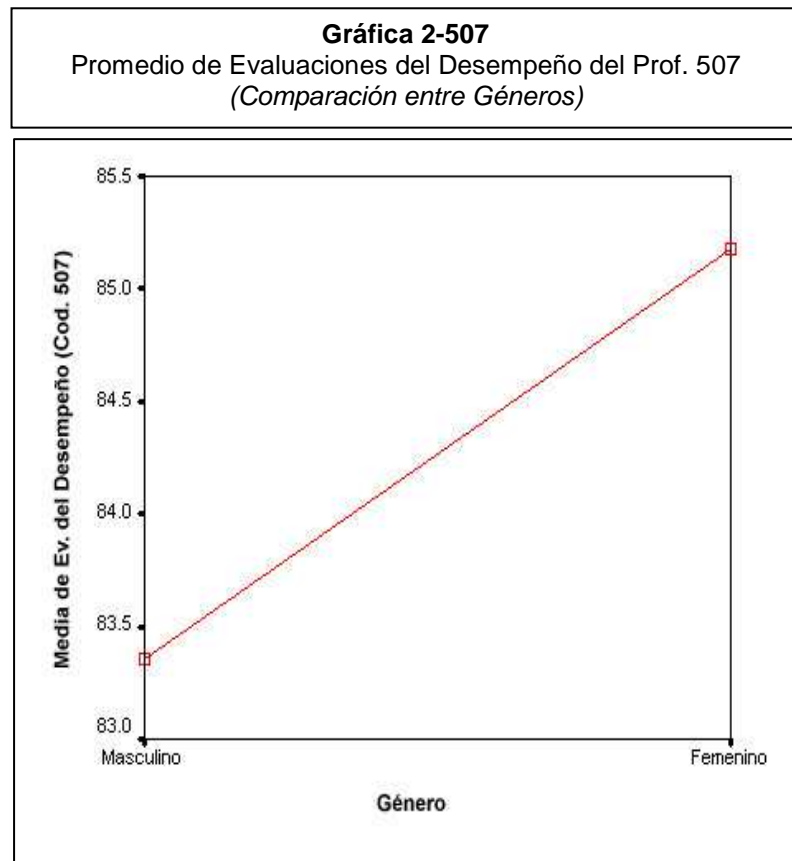
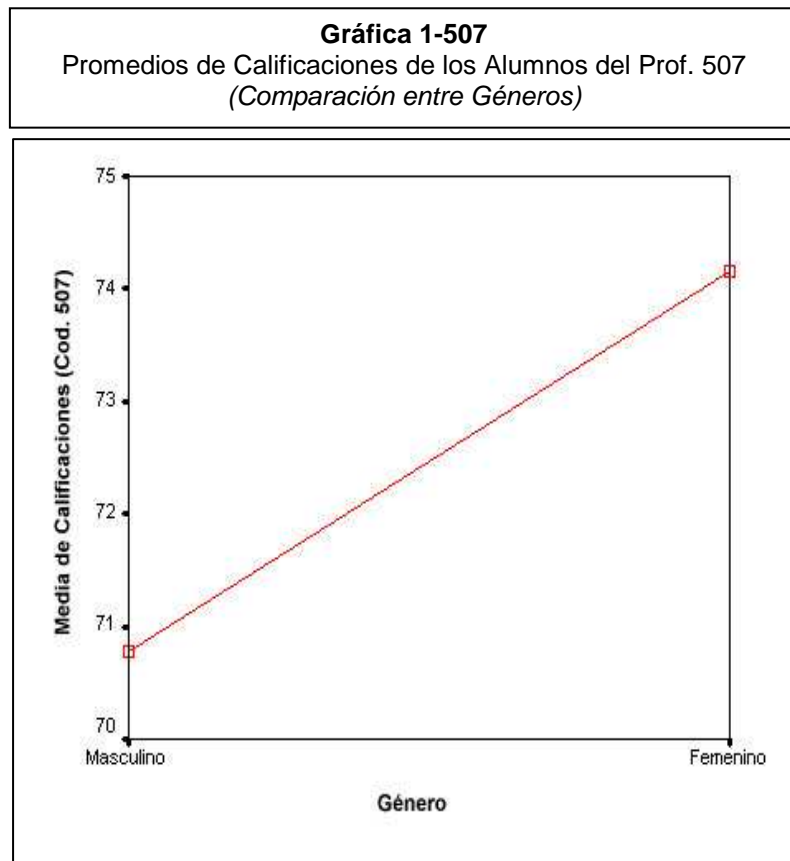
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 507). Tabla 507-A.

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
					A. Pedagógica		A. Humanística	
Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas					
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	74,48	95	19	29	28	19
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	76,49	93	19	27	29	18
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	90,16	96	18	30	30	18
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	90,65	92	17	29	28	18
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	64,38	96	18	29	29	20
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	87,49	90	16	28	28	18
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	79,54	87	19	24	26	18
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	80,52	82	17	25	24	16
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	61,87	82	16	25	24	17
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	85,40	90	16	28	28	18
11	Terraza Marcos, Ana	F	65,86	67	13	20	22	12
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	62,37	92	16	27	29	20
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	86,75	82	14	26	24	18
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	72,01	58	13	17	15	13
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	72,00	67	11	22	18	16
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	86,22	76	16	21	23	16
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	58,39	77	14	23	23	17
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	61,26	67	11	19	22	15
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	77,32	73	15	28	14	16
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	83,46	88	17	27	26	18
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	85,27	91	18	28	26	19
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	62,75	80	15	20	28	17
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	37,77	89	16	30	25	18
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	73,48	93	18	29	26	20
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	57,89	89	16	28	26	19
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	75,08	98	20	30	29	19
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	85,61	92	17	30	27	18
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	54,39	76	14	24	23	15
29	Quisque del Cid, Mario César	M	79,25	98	19	30	29	20
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	68,55	84	16	24	24	20
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	55,00	75	16	24	19	16

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada a la profesora (Cod. 507) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-507

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 507
Desglose de Rubros por Género

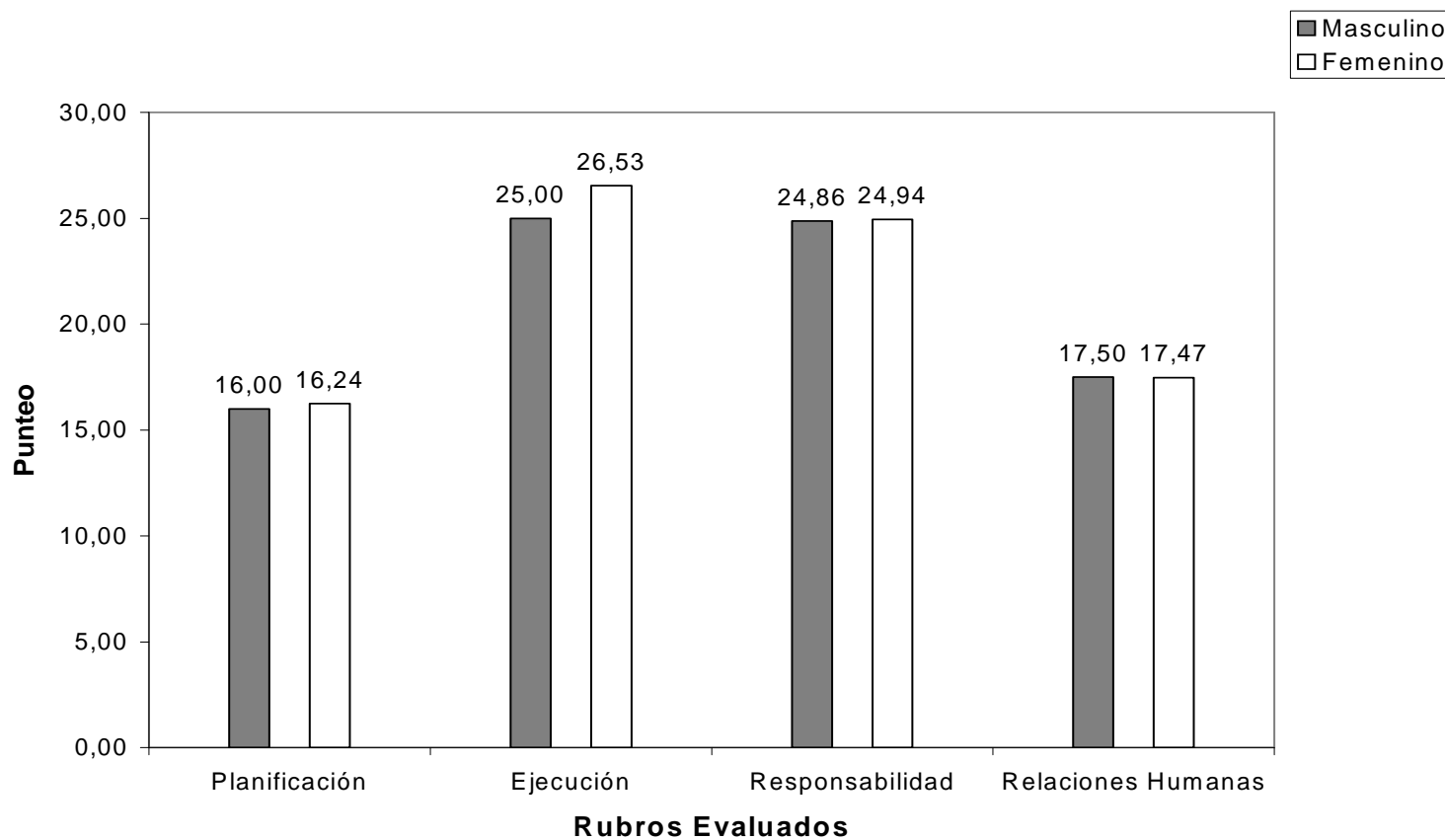


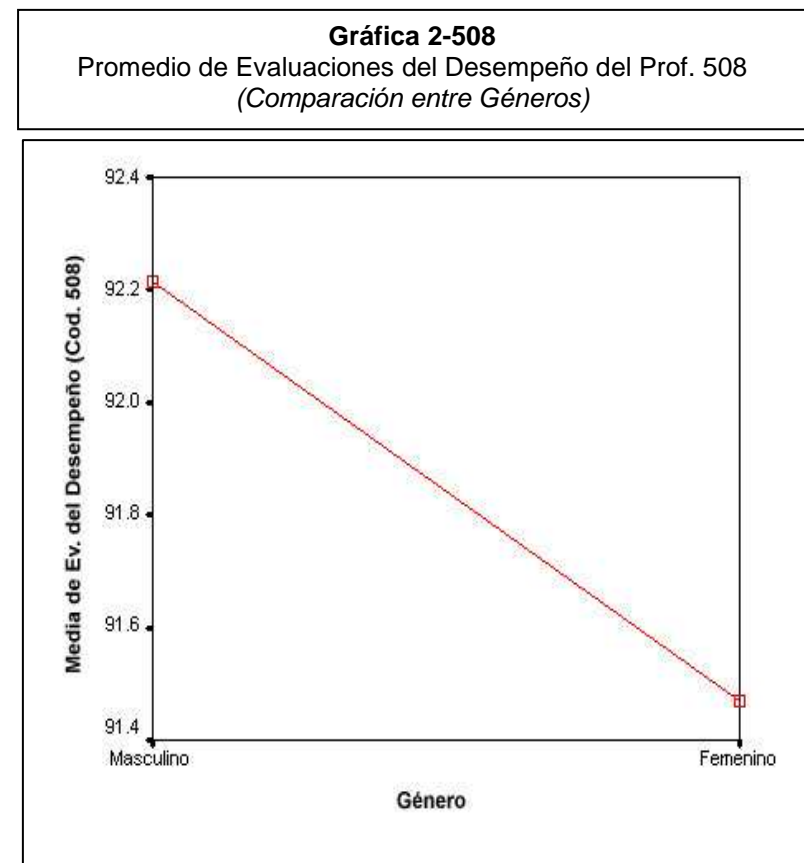
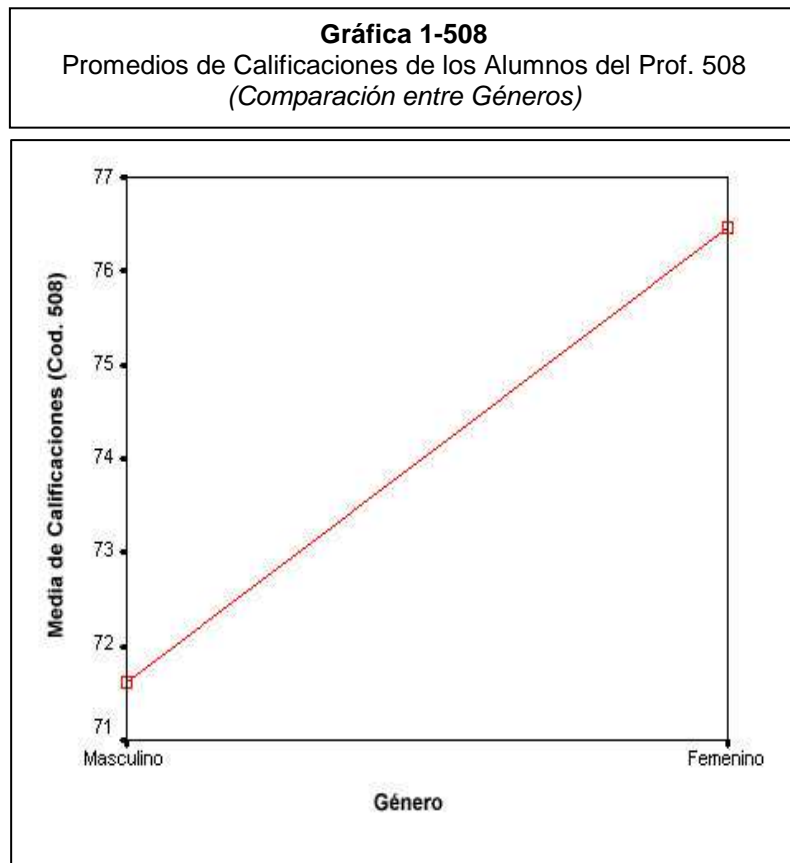
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- (Cod. 508) Tabla 508-A.

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
					A. Pedagógica		A. Humanística	
				Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas	
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	87,00	94	20	29	28	17
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	83,10	94	19	27	29	19
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	84,65	97	19	30	28	20
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	89,76	94	18	29	28	19
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	82,60	96	20	30	28	18
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	87,80	89	19	27	26	17
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	69,47	87	19	27	27	14
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	79,87	87	19	25	26	17
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	66,13	94	20	29	30	15
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	74,67	89	20	27	27	15
11	Terraza Marcos, Ana	F	70,33	82	21	23	25	13
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	67,47	96	20	29	29	18
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	79,13	96	20	29	28	19
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	67,40	95	20	28	28	19
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	74,20	98	19	30	29	20
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	79,67	76	16	21	23	16
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	68,87	100	20	30	30	20
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	68,33	90	16	26	29	19
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	68,00	90	20	27	26	17
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	82,69	85	17	23	26	19
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	82,40	95	19	29	28	19
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	71,33	88	19	27	24	18
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	58,00	93	19	28	28	18
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	77,60	96	20	30	30	16
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	60,67	91	19	27	28	17
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	74,67	96	20	30	29	17
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	77,60	85	19	30	23	13
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	65,87	84	17	26	23	18
29	Quisque del Cid, Mario César	M	74,67	97	20	30	28	19
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	74,00	96	20	30	29	17
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	54,67	96	20	29	30	17

Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran la comparación entre géneros de los alumnos; tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño realizada al ingeniero (Cod. 508) y el promedio de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos que imparte:



La siguiente gráfica ilustra el desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los alumnos.

Gráfica 3-508

Evaluación del Desempeño del Docente Cod. 508
Desglose de Rubros por Género

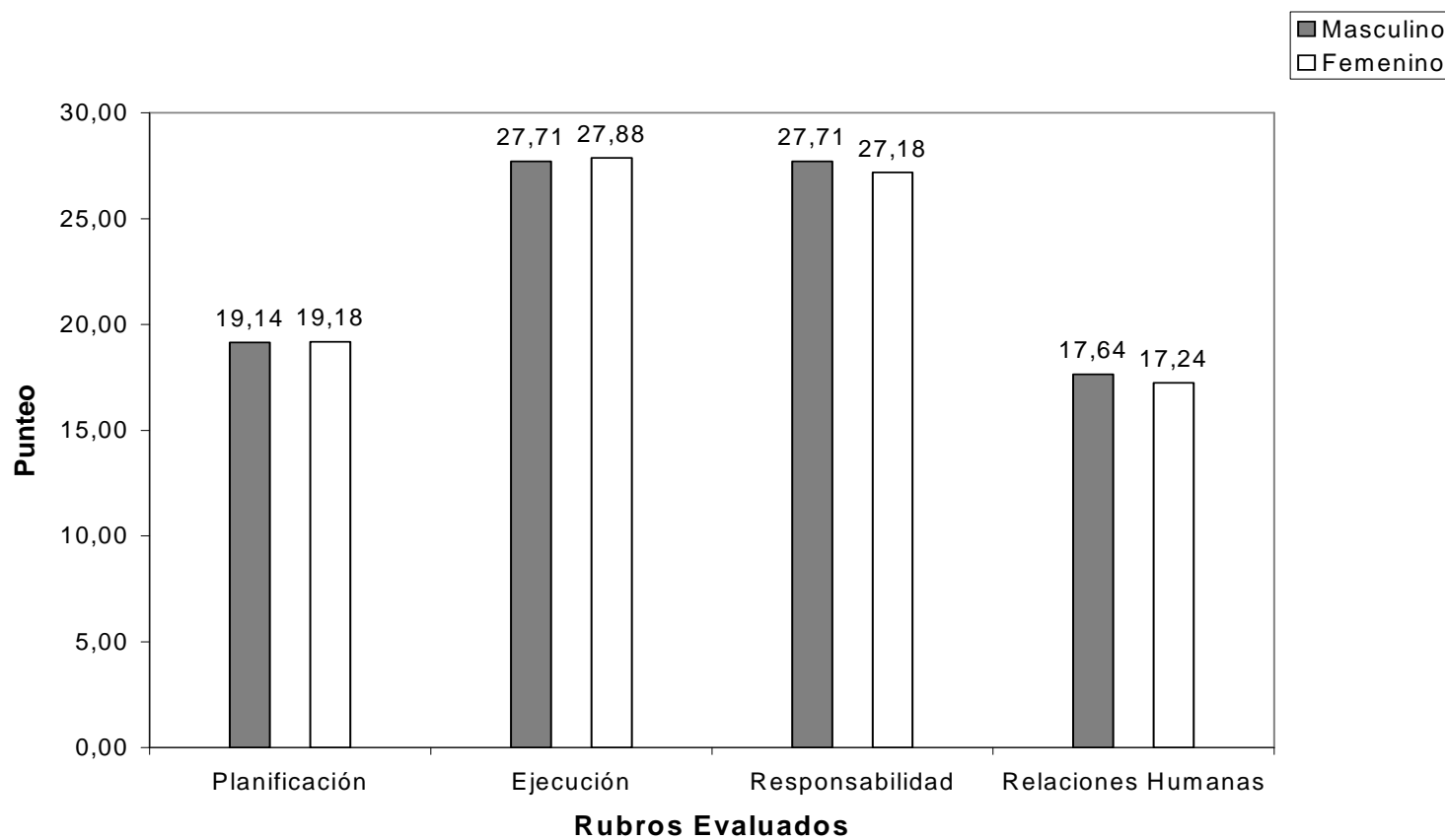


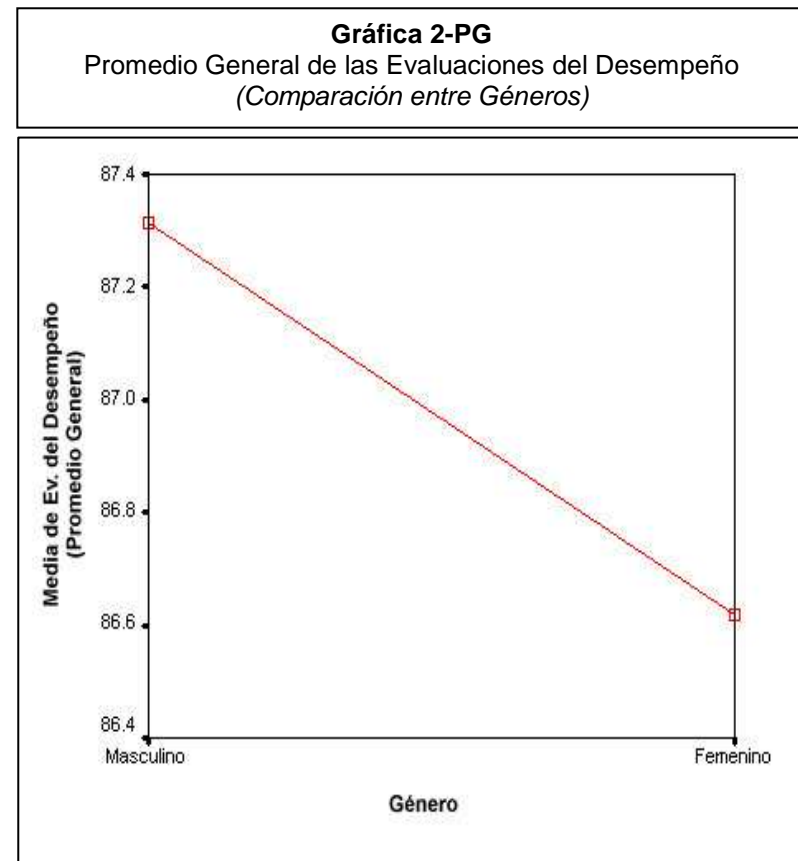
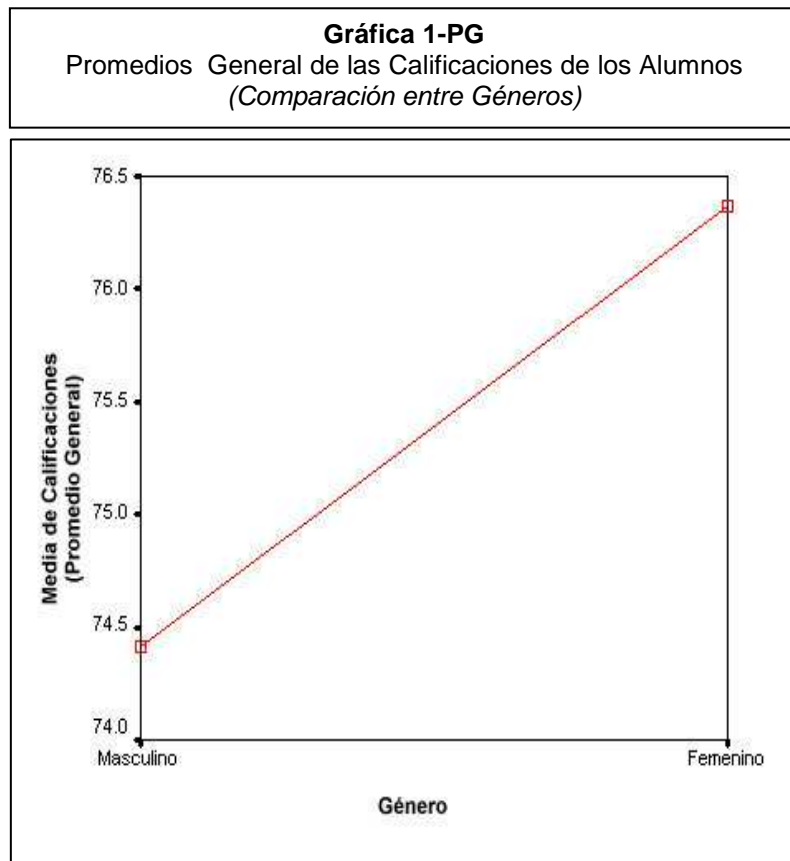
Tabla Comparativa entre el Promedio de Calificaciones y la Evaluación del Desempeño

- Promedio General. Tabla Prom-A.

No.	Apellidos y Nombre	Sexo	Promedio General de Calificaciones	Ev. Desempeño	Desglose de Puntuaciones de la Evaluación del Desempeño			
					Rubros Evaluados			
					A. Pedagógica		A. Humanística	
				Planificación	Ejecución	Responsabilidad	Relaciones Humanas	
1	Canel Yantuche, Aura Antonia	F	80,05	86,25	17,00	27,25	25,63	16,38
2	Dieguez Vivian, Andrea	F	80,75	85,88	16,75	25,75	26,00	17,38
3	Gómez Ramírez, Cindy	F	83,48	86,00	16,88	26,50	25,50	17,13
4	Hernández López, Silvia Beatriz	F	83,30	83,75	15,75	25,38	25,13	17,50
5	Mejía Pérez, Ricardo Francisco	M	73,08	90,25	16,63	27,13	28,00	18,50
6	Romero Pérez Astrid Lizbeth	F	82,86	85,00	15,75	26,13	25,75	17,38
7	Gatica Pérez, Walter Eduardo	M	78,95	88,38	17,38	26,50	26,88	17,63
8	Ibarra Blanco, Edyn Rodolfo	M	81,64	85,63	16,75	25,75	26,38	16,75
9	Marroquín Martínez, Erika Alexandra	F	67,75	86,13	17,00	26,13	26,00	17,00
10	Ramírez Gómez, Gary Williams	M	79,89	85,75	17,00	26,13	26,88	15,75
11	Terraza Marcos, Ana	F	75,84	81,50	16,38	24,00	25,25	15,88
12	Xiquin Ordoñez, Daniel Marcelo	M	68,26	91,88	17,50	27,13	28,50	18,75
13	Cos Patzán, Yeraldi Yassilet	F	83,66	91,75	17,50	28,13	27,13	19,00
14	Diaz Chajón, César Rubén	M	71,41	85,13	17,13	25,50	25,25	17,25
15	Miranda Dávila, Jonathan Mauricio	M	79,99	88,88	17,00	27,75	25,63	18,50
16	Quisque Rustrian, Elizabeth	F	85,62	79,88	16,25	23,50	24,38	15,75
17	Rafael Dionicio, Claudia Patricia	F	64,86	90,38	18,38	26,50	26,50	19,00
18	Velásquez Romero, Arnaldo Rafael	M	71,51	83,38	15,25	23,63	26,13	18,38
19	Zurqué Velasquez, Lesly Margarita	F	73,62	89,63	17,75	28,25	25,00	18,63
20	Alvárez Isara, Selvyn Alexander	M	80,34	85,25	17,00	25,88	25,25	17,13
21	Canel Yantuche, María Fernanda	F	82,09	89,00	17,50	27,50	25,75	18,25
22	Del Cid Lacan, José Manuel	M	73,21	84,38	17,00	25,25	24,00	18,13
23	Del Cid Pérez, Glenda Beatriz	F	63,47	87,75	17,38	27,50	25,13	17,75
24	Dieguez Martínez, Nancy	F	75,95	89,63	17,88	27,88	26,50	17,38
25	Gómez Monterroso, Elmer Agustín	M	68,81	84,63	17,00	25,38	24,50	17,75
26	Gómez Ramírez, Omar Benigno	M	74,78	91,63	18,13	27,75	27,38	18,38
27	González del Cid, Ingrid Magaly	F	79,41	91,00	18,38	28,25	26,75	17,63
28	Marroquín Martínez, Julissa	F	67,37	81,75	16,75	24,13	24,63	16,25
29	Quisque del Cid, Mario César	M	74,90	92,75	18,75	28,50	26,63	18,88
30	Quisque Larios, Karen Yesenia	F	68,20	87,25	17,50	26,13	26,00	17,63
31	Valladares Barrientos, Gilberto David	M	65,08	84,50	17,25	25,50	24,25	17,50

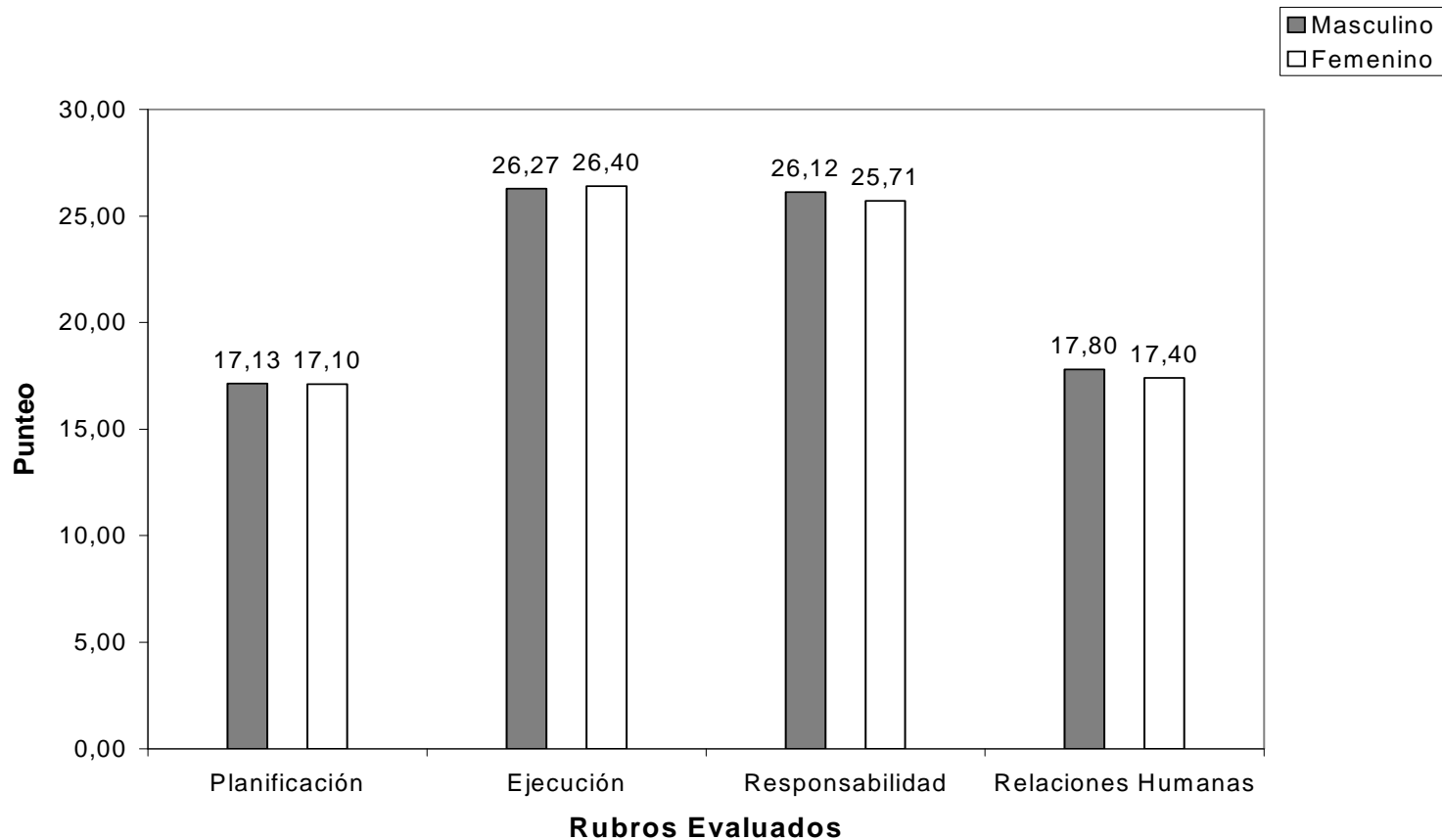
Gráficas Alternas

Las siguientes gráficas ilustran una comparación entre géneros; tomando como base los resultados obtenidos en los promedios generales de las evaluaciones del desempeño que realizaron los alumnos a los docentes y el promedio total de calificaciones alcanzado por los estudiantes en los cursos les imparten dichos profesores:



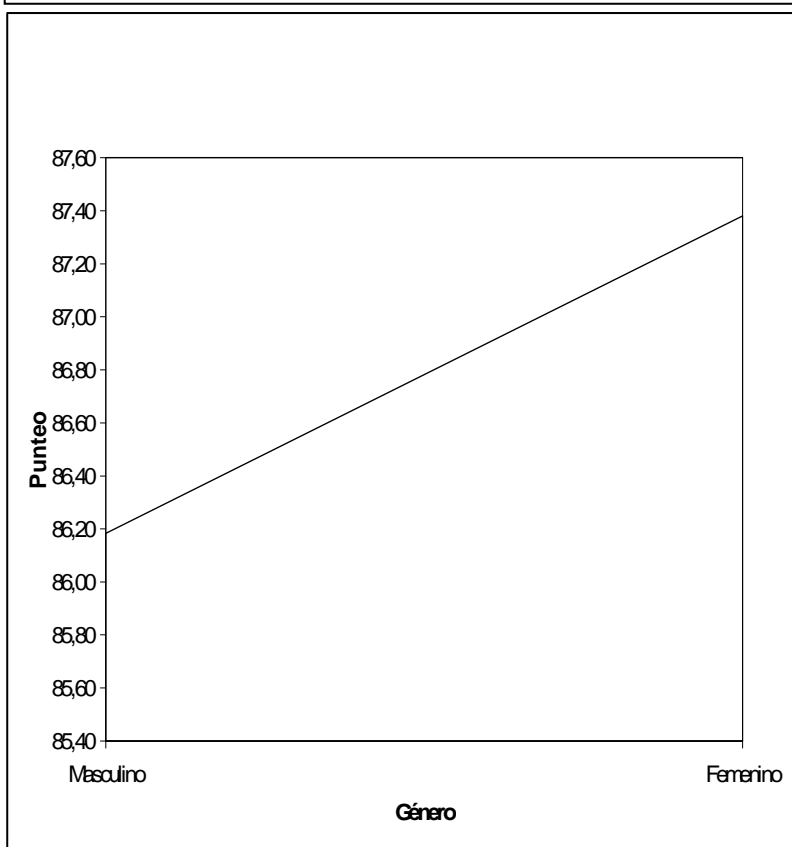
Esta gráfica ilustra la comparación por géneros, en cuanto a la información proporcionada por los alumnos; del promedio general de los resultados por rubros (planificación, ejecución, responsabilidad y relaciones humanas), de la evaluación del desempeño que ellos realizaron a los ocho docentes.

Gráfica 3-PG
Promedio General de la Evaluación del Desempeño de los Docentes
Desglose de Rubros por Género

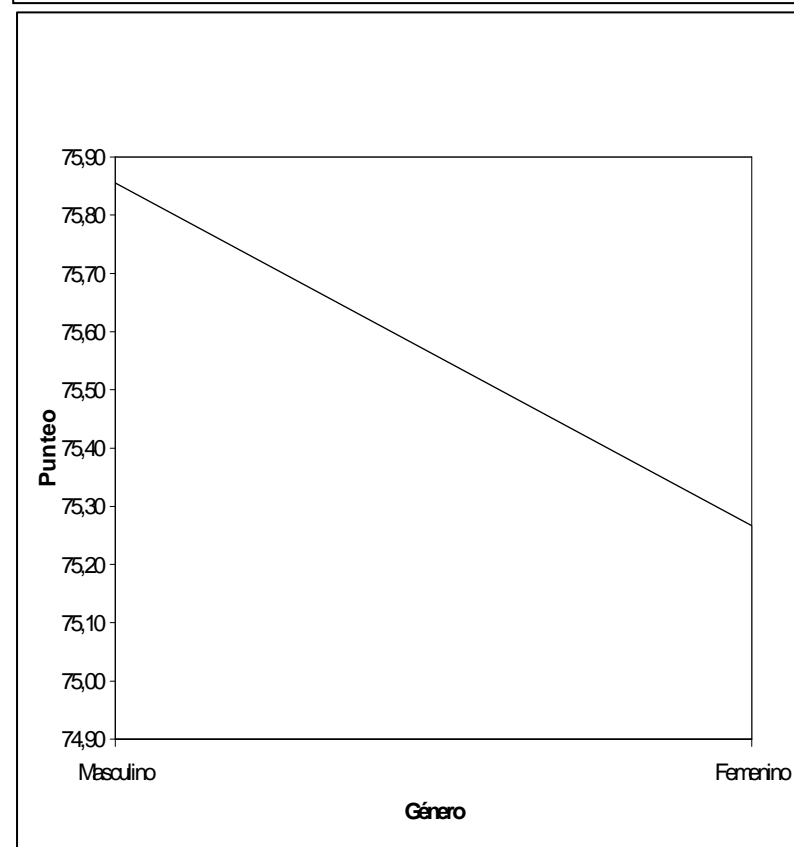


Por otro lado, en cuando a los docentes, las siguientes gráficas ofrecen una comparación entre géneros; de los resultados obtenidos en los promedios generales de las evaluaciones del desempeño que se realizaron; y continuación, se tiene una gráfica en la cual se observa el promedio de notas que los alumnos obtuvieron, según el género de los profesores.

Gráfica 4-PG
Promedio General de Resultados de La Evaluación del Desempeño Según Género del Docente

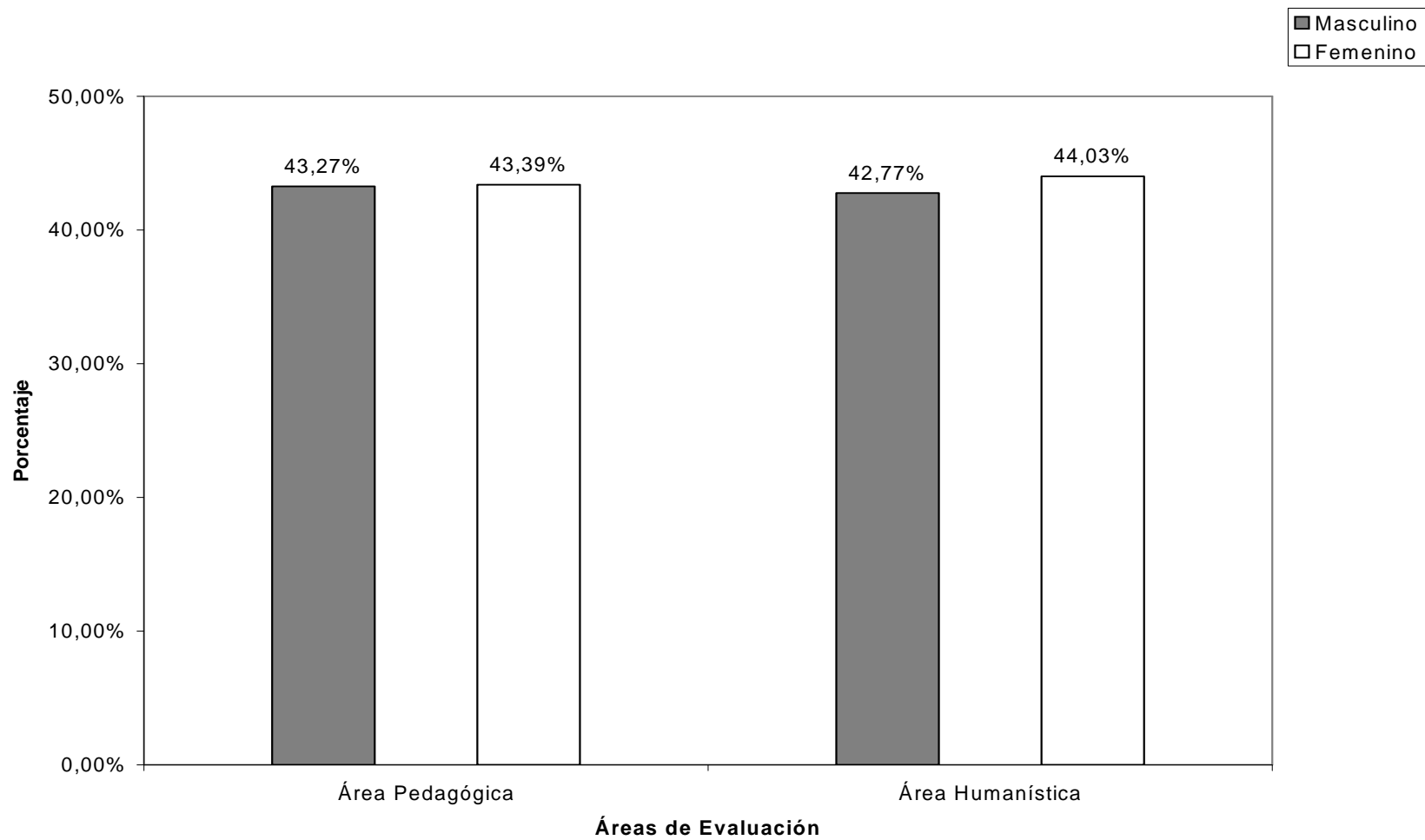


Gráfica 5-PG
Promedio General de Calificaciones de Los Alumnos, Según Género del Docente



La siguiente gráfica ilustra el desempeño de los docentes por género, según las áreas evaluadas por el instrumento.

Gráfica 7-PG
Promedio de Resultados en la Áreas de Evaluación del Desempeño
Desglose Por Género de Docente



La siguiente gráfica ilustra el promedio general del desglose de resultados de los rubros evaluados por el instrumento, en base al género de los docentes.

Gráfica 8-PG
Promedio de Resultados en los Rubros de Evaluación del Desempeño
Desglose Por Género de Docente

