

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
VICERRECTORADO  
CENTRO PSICOPEDAGOGICO Y DE INVESTIGACION EN  
EDUCACION SUPERIOR - CEPIES



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU  
INFLUENCIA EN EL INTERAPRENDIZAJE DE LOS  
ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO

Tesis de Maestría para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación  
Superior

Mención: Elaboración y evaluación de proyectos educativos. Versión XXII

**MAESTRANTE:** Lic. MARCELA SONIA ROJAS AGUILAR

**TUTOR:** Mg. Sc. RICHARD JORGE TORREZ JUANIQUINA RADA

LA PAZ – BOLIVIA

2017

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
VICERRECTORADO

CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN  
EDUCACIÓN SUPERIOR

**Tesis de Maestría:**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA  
EN EL INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE  
EL ALTO

Para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior,  
Mención: Elaboración y evaluación de proyectos educativos, del Postulante:

**Lic. MARCELA SONIA ROJAS AGUILAR**

Nota Numeral: .....

Nota Literal: .....

Significado de Calificación: .....

Director CEPIES: ..... .....

Sub Director CEPIES: ..... .....

Tutor: ..... .....

Tribunal: ..... .....

Tribunal: ..... .....

La Paz,.....de..... de 2017

Escala de Calificación para programas Postgraduales Según el Reglamento para la elaboración y Sustentación de Tesis de Grado vigente en el Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior CEPIES: a) Summa cum laude (91-100) Rendimiento Excelente; b) Magna cum laude (83-90) Rendimiento Muy Bueno; c) Cum laude (75-82) Rendimiento Bueno; d) Rite (66-74) Rendimiento Suficiente; e) (0-65) Insuficiente.

## **DEDICATORIA**

**Esta Tesis está dedicada a mi amada Familia, la que me ha brindado por siempre su cariño y comprensión.**

**A mi esposo Fernando y queridos hijos, Marcela Alejandra y Marco Enrique, quiénes han sido y son mi fortaleza y guía para seguir adelante en mi superación profesional, acompañándome en mis alegrías e infortunios, perdonando mis errores y apoyándome en los momentos difíciles, por lo que cuentan con mi eterno respeto, cariño y amor.**

## **AGRADECIMIENTOS**

**Mi sincero agradecimiento al Lic. Mg. Richard Torres, Tutor de Tesis y a todo el personal de Planta del CEPIES; Docentes y Estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, por su apoyo para la elaboración del presente trabajo.**

# **RESUMEN**

## RESUMEN

La presente investigación aborda un aspecto importante de la Educación Superior en Bolivia, cual es la evaluación del desempeño docente y su influencia en la enseñanza – aprendizaje de las/los estudiantes, en este caso, de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto; cuyo propósito es: *‘Proponer un Plan de Evaluación permanente del Desempeño Docente por parte de las/los estudiantes en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018 que contribuya a optimizar el interaprendizaje en esa Carrera.*

En el marco teórico respectivo, se destacan prioritariamente los conceptos de co-gobierno paritario docente estudiantil, evaluación del desempeño docente e interaprendizaje que, operacionalizados y complementados con el trabajo de campo realizado estudiantes, permite conocer de primera fuente, la influencia de la evaluación docente en la enseñanza y el aprendizaje en esa Carrera, así como otros aspectos complementarios, considerando que, si dicha actividad no se interpreta ni practica correctamente, la misma podría ser contraproducente al relacionamiento docente - estudiantil en la perspectiva psico-pedagógica que persigue la propuesta.

En este sentido, un Plan de Evaluación Permanente al desempeño Docente para la gestión 2018, elaborado según el Reglamento del Régimen Docente y otras disposiciones conexas, con participación activa de las/los estudiantes y el Honorable Consejo de Carrera (HCC) de esa Universidad, en los períodos propuestos en la gestión, con instrumentos de evaluación apropiados, permitirá elevar el nivel profesional de los docentes, contribuyendo así de manera efectiva al interaprendizaje practicado en esa Carrera y, por ende, a una educación con calidad y excelencia en la Universidad Pública de El Alto.

**Palabras Clave: EVALUACIÓN DOCENTE- INTERAPRENDIZAJE-CARRERA PSICOLOGÍA - UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO.**

## **ABSTRAC**

This research addresses an important aspect of higher education in Bolivia, which is the evaluation of the teaching performance and their influence on the teaching - learning of the students, in this case, the career of psychology of the University public of the high; being the purpose: ' propose a permanent Plan of evaluation of the teaching performance of the students in the career of psychology of the University public of the high that will help optimize the inter-learning in that race'.

In the frame theoretical considered, is stand out mainly them concepts of co-government joint teaching student, evaluation of the performance teaching e inter-learning that, operationalized and complemented with the work of field made through surveys and interviews to teachers and students, allows know of first hand, the influence of the evaluation teaching in it teaching and the learning in that career, as well as others aspects complementary aspects, whereas, if such activity is not interpreted correctly, well-practiced, it could be counterproductive to the teaching relationship - student in the psychopedagogical perspective who pursues the proposal.

In this regard, it is considered that designing a Plan of permanent evaluation performance teacher, elaborated according to the regulation of the educational regime and other related provisions, with active participation of the students and the Honorable Council race (HCC) at that University, the proposed periods, with appropriate assessment tools, will allow to raise the professional level of the teachers thus contributing effectively to the inter-learning practiced in that race and, thus, a higher education with quality and excellence in the public University of the high.

**Key words:** Teacher evaluation - inter-learning - career psychology - public University high.

# ÍNDICE



# ÍNDICE

| <b>CONTENIDO</b>                                   | <b>Páginas</b> |
|--|----------------|
| <b>CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES</b>              |                |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....                | 1              |
| 1.1.1 Causas probables.....                        | 4              |
| 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. ....                 | 6              |
| 1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....                | 6              |
| 1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....          | 7              |
| 1.4.1 Delimitación Temática.....                   | 7              |
| 1.4.2 Delimitación Espacial.....                   | 7              |
| 1.4.3 Delimitación Temporal.....                   | 7              |
| 1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....         | 7              |
| 1.5.1 Relevancia.....                              | 7              |
| 1.5.2 Interés.....                                 | 8              |
| 1.6.2 Originalidad.....                            | 9              |
| 1.6.3 Factibilidad.....                            | 10             |
| 1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....             | 10             |
| 1.6.1 Objetivo General. ....                       | 10             |
| 1.6.2 Objetivos Específicos.....                   | 11             |
| <b>CAPÍTULO 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b>          |                |
| 2.1. ESTADO DEL ARTE.....                          | 12             |
| 2.1.1. Generalidades.....                          | 12             |
| 2.2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....                 | 16             |
| 2.2.1. Antecedentes.....                           | 16             |
| 2.2.2. Fundamentación Teórica General.....         | 16             |
| 2.2.2.1. Fundamentación Filosófica Científica..... | 16             |
| 2.2.2.2. Fundamentación Ontológica.....            | 16             |
| 2.2.2.3. Fundamentación Epistemológica .....       | 17             |
| 2.2.2.4. Fundamentación Axiológica .....           | 18             |
| 2.2.2.5. Fundamentación Metodológica .....         | 19             |
| 2.2.2.6. Fundamentación Psico Pedagógica .....     | 20             |

|  |  |    |
|--|--|----|
| 2.2.3.                                 | Fundamentación Teórica Específica.....                         | 21 |
| 2.2.3.1.                               | La Enseñanza–Aprendizaje en la Carrera de Psicología-UPEA..... | 21 |
| 2.2.3.2.                               | El Interaprendizaje en la Carrera de Psicología-UPEA .....     | 22 |
| 2.2.3.3.                               | La Evaluación Educativa y sus Tipos.....                       | 28 |
| 2.2.3.4.                               | Evaluación del Desempeño Docente Universitario.....            | 36 |
| 2.2.3.5.                               | Formas de Evaluación al Docente.....                           | 41 |
| 2.2.3.6.                               | Importancia de la Evaluación del Desempeño docente.....        | 43 |
| 2.2.3.7.                               | Modelo de Evaluación del Desempeño Docente.....                | 46 |
| 2.3.                                   | MARCO INSTITUCIONAL.....                                       | 49 |
| 2.4.                                   | MARCO JURÍDICO.....  | 50 |
| 2.4.1.                                 | Constitución Política del Estado .....                         | 50 |
| 2.4.2.                                 | Ley de la Educación N° 070 .....                               | 52 |
| 2.4.3.                                 | Estatuto Orgánico de la U.B. ....                              | 53 |
| 2.4.4.                                 | Estatuto Orgánico de la UPEA .....                             | 53 |
| 2.4.5.                                 | Reglamento del Régimen Académico Docente U.B.....              | 55 |
| 2.4.6.                                 | Reglamento del Régimen Docente de la UPEA.....                 | 55 |
| 2.5.                                   | HIPÓTESIS.....   | 59 |
| 2.6.                                   | VARIABLES.....   | 60 |
| 2.6.1.                                 | Variable Independiente .....                                   | 60 |
| 2.6.2.                                 | Variable Dependiente.....                                      | 60 |
| 2.7.                                   | ANÁLISIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....                | 60 |
| <b>CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICO</b> |  |    |
| 5.1.                                   | ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....                               | 63 |
| 5.2.                                   | TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....                                    | 63 |
| 5.3.                                   | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....                                   | 65 |
| 5.4.                                   | MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....                                  | 66 |
| 5.5.                                   | FUENTES DE INFORMACIÓN.....                                    | 67 |
| 5.6.                                   | TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....                          | 67 |
| 5.7.                                   | INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....                             | 68 |
| 5.8.                                   | VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....               | 68 |
| 5.9.                                   | DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE ESTUDIO.....                       | 69 |

|   |            |
|---|------------|
| 5.9.1. Población.....   | 69         |
| 5.9.2. Muestra.....   | 69         |
| 5.9.3. Tipo de Muestreo.....  | 71         |
| <b>CAPÍTULO 4 MARCO PRÁCTICO. TRABAJO DE CAMPO</b>  |            |
| 4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....   | 72         |
| 4.1.1. Resultados de la aplicación de encuestas a los estudiantes.....                                      | 72         |
| 4.1.2. Respuestas de las encuestas a los docentes.....  | 86         |
| 4.2. FENÓMENOS ESTUDIADOS SEGÚN EL ANÁLISIS DE LA<br>POBLACIÓN MUESTRAL.....                                | 100        |
| 4.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....  | 101        |
| <b>CAPÍTULO 5. PROPUESTA</b>  |            |
| 5.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.....  | 103        |
| 5.2. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....  | 103        |
| 5.3. OBJETIVO DE LA PROPUESTA.....  | 105        |
| 5.4. FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA.....   | 106        |
| <b>Plan de Evaluación Permanente al desempeño Docente para la<br/>Carrera de Psicología de la UPEA.....</b> |            |
| <b>Finalidad.....</b>   | <b>106</b> |
| <b>Propósitos.....</b>  | <b>106</b> |
| 1. Realidad Institucional de la Carrera de Psicología de la U.P.E.A.....                                    | 107        |
| 2. Organización.....  | 108        |
| 2.1. Primer Grupo. ....   | 108        |
| 2.2. Segundo Grupo.....   | 108        |
| 3. Misión y Objetivos del Plan.....   | 108        |
| 4. Ejecución del Plan. ....   | 109        |
| 4.1. Etapas.....  | 109        |
| 4.2. Calendario de Actividades.....   | 111        |
| 5. Documentación a elaborar.....  | 112        |
| 6. Instrumentos de Evaluación Docente de la U.P.E.A.....  | 114        |
| 7. Escalas de Calificación. ....  | 114        |
| 7.1. Cualitativa.....   | 114        |
| 7.2. Cuantitativa.....  | 114        |

|   |     |
|---|-----|
| 7.3. Ponderación .....                                  | 115 |
| 8. Metodología y Procedimientos de evaluación.....      | 115 |
| 9. Instancia responsable del cumplimiento del Plan..... | 117 |
| 10. Vigencia.....                                       | 118 |
| <b>CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>       |     |
| 6.1. CONCLUSIONES.....                                  | 119 |
| 6.2. RECOMENDACIONES.....                               | 120 |

**ANEXOS:**

**ANEXO “A”: GLOSARIO**

**ANEXO “B”: SÍNTESIS GRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN**

**ANEXO “C”: INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

**ANEXO “D”: NORMATIVA QUE RIGE EL FUNCIONAMIENTO DE LA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO.**

**ANEXO “E”: MODELOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN AL DOCENTE**

**ANEXO “F”: ANÁLISIS SOBRE LA CALIFICACIÓN AL DOCENTE QUE SE  
PRACTICA ACTUALMENTE EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE  
EL ALTO**

**BIBLIOGRAFÍA**

# **ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS**

# ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

## CUADROS

|   |             |
|---|-------------|
| <b>CUADRO Nº 1.</b> FORMULARIO DE EVALUACIÓN PERMANENTE<br>A DOCENTES EN LA UPEA.....                   | Ver Anexo F |
| <b>CUADRO Nº 2.</b> FORMATO DE INFORME DE LA COMISIÓN<br>DE EVALUACIÓN.....                             | Ver Anexo F |
| <b>CUADRO Nº 3.</b> ESTADO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN TRECE<br>PAÍSES DE AMÉRICA LATINA. ....          | 13          |
| <b>CUADRO Nº 4.</b> ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DEL APRENDIZAJE<br>COOPERATIVO EN EDUCACIÓN SUPERIOR. .... | 14          |
| <b>CUADRO Nº 5.</b> DEFINICIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....   | 37          |
| <b>CUADRO Nº 6.</b> CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN<br>DE VARIABLES.....                         | 60          |
| <b>CUADRO Nº 7</b> POBLACIÓN Y MUESTRA.....   | 70          |
| <b>CUADRO Nº 8.</b> RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS<br>A LOS ESTUDIANTES .....                   | 72          |
| <b>CUADRO Nº 9.</b> 1RA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES.....   | 73          |
| <b>CUADRO Nº 10.</b> 2DA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES.....  | 74          |
| <b>CUADRO Nº 11.</b> 3RA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES.....  | 76          |
| <b>CUADRO Nº 12.</b> 4TA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....   | 77          |
| <b>CUADRO Nº 13.</b> 5TA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....   | 79          |
| <b>CUADRO Nº 14.</b> 6TA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....   | 80          |
| <b>CUADRO Nº 15.</b> 7MA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....   | 81          |

|                      |   |     |
|----------------------|---|-----|
| <b>CUADRO Nº 16.</b> | 8VA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES.....                     | 82  |
| <b>CUADRO Nº 17.</b> | 9NA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES.....                     | 84  |
| <b>CUADRO Nº 18.</b> | 10MA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....                   | 85  |
| <b>CUADRO Nº 19.</b> | RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS<br>A LOS DOCENTES..... | 87  |
| <b>CUADRO Nº 20.</b> | 1RA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES.....                        | 88  |
| <b>CUADRO Nº 21.</b> | 2DA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES.....                        | 89  |
| <b>CUADRO Nº 22.</b> | 3RA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES.....                        | 90  |
| <b>CUADRO Nº 23.</b> | 4TA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....                       | 91  |
| <b>CUADRO Nº 24.</b> | 5TA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....                       | 93  |
| <b>CUADRO Nº 25.</b> | 6TA. 2DA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....                  | 94  |
| <b>CUADRO Nº 26.</b> | 7MA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....                       | 95  |
| <b>CUADRO Nº 27.</b> | 8VA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES.....                        | 97  |
| <b>CUADRO Nº 28.</b> | 9NA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES.....                        | 98  |
| <b>CUADRO Nº 29.</b> | 10MA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....                      | 99  |
| <b>CUADRO Nº 30.</b> | VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....                              | 102 |
| <b>CUADRO Nº 31.</b> | CALENDARIO.....   | 111 |

## **GRÁFICOS**

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| <b>GRÁFICO Nº 1.</b> | 1RA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES.....  | 74 |
| <b>GRÁFICO Nº 2.</b> | 2DA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES....   | 75 |
| <b>GRÁFICO Nº 3.</b> | 3RA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES.....  | 76 |
| <b>GRÁFICO Nº 4.</b> | 4TA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES ..... | 78 |
| <b>GRÁFICO Nº 5.</b> | 5TA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES ..... | 79 |
| <b>GRÁFICO Nº 6.</b> | 6TA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES ..... | 80 |

|                       |   |     |
|-----------------------|---|-----|
| <b>GRÁFICO Nº 7.</b>  | 7MA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....  | 81  |
| <b>GRÁFICO Nº 8.</b>  | 8VA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....  | 83  |
| <b>GRÁFICO Nº 9.</b>  | 9NA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES .....  | 84  |
| <b>GRÁFICO Nº 10.</b> | 10MA. PREGUNTA ENCUESTA A ESTUDIANTES ..... | 86  |
| <b>GRÁFICO Nº 11.</b> | 1RA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 88  |
| <b>GRÁFICO Nº 12</b>  | 2DA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 89  |
| <b>GRÁFICO Nº 13.</b> | 3RA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 91  |
| <b>GRÁFICO Nº 14.</b> | 4TA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 92  |
| <b>GRÁFICO Nº 15</b>  | 5TA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 93  |
| <b>GRÁFICO Nº 16.</b> | 6TA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 94  |
| <b>GRÁFICO Nº 17.</b> | 7MA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES.....      | 96  |
| <b>GRÁFICO Nº 18.</b> | 8VA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 97  |
| <b>GRÁFICO Nº 19</b>  | 9NA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES .....     | 98  |
| <b>GRÁFICO Nº 20.</b> | 1MA. PREGUNTA ENCUESTA A DOCENTES.....      | 100 |



# **INTRODUCCIÓN**

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Boliviana, en particular la Universidad Pública de El Alto, en la Carrera de Psicología, en pos de excelencia y calidad académica, confronta ciertas falencias en cuanto a la evaluación que se debiera realizar al desempeño de los docentes en sus respectivas áreas, principalmente por parte de las/los estudiantes de manera permanente, con la finalidad de propiciar una mayor preparación y actualización profesional de tales docentes en beneficio de la enseñanza – aprendizaje en esa Universidad, según se expone en el cuerpo del trabajo.

Al respecto, en el marco de la Constitución Política del Estado y Leyes vigentes, la autonomía universitaria es un derecho que faculta a las Universidades Públicas del país, de administrar sus recursos económicos y generar conocimientos y procesos en todas las carreras que auspicia la Universidad Boliviana, para aportar al desarrollo del país; sumado a ello, el co gobierno paritario docente estudiantil, mecanismo operativo, educativo y administrativo igualitario para los sectores docente y estudiantil, que permite optimizar los sistemas y subsistemas educativos al interior de dichas casas de estudios superiores, que comprende también al Sistema de Evaluación de la Universidad Pública de El Alto, en particular para el sector docente.

En este contexto, el co-gobierno docente estudiantil no se ha efectivizado aún en materia de evaluación permanente al docente, pese a que el Estatuto Orgánico y sus Reglamentos proveen un marco jurídico administrativo y operativo amplio para efectivizar esta actividad en pos de la excelencia académica, siendo que, el Vicerrectorado de esa Universidad, a fines de la pasada gestión 2016, mediante un Instructivo, conformó una Comisión de Evaluación Permanente (Docente-Estudiantil), constituida en el Honorable Concejo de Carrera (HCC), con la tarea de llevar a cabo la Evaluación Permanente a Docentes y remitir un informe sobre el resultado respectivo, al

Honorable Concejo de Carrera para su aprobación y posterior remisión al Vicerrectorado. Para tal efecto, el instrumento de evaluación creado, un Formulario de Evaluación Permanente a Docentes, se centra más en evaluar las condiciones profesionales de los docentes, solamente a fines de gestión y no el desempeño docente propiamente dicho, de manera permanente; por tal razón se observa que aún no se está haciendo efectiva esta prerrogativa estudiantil en cuanto a la evaluación del desempeño docente, lo que influye negativamente en el interaprendizaje y por ende, en una educación de calidad.

En este sentido, con el presente trabajo, se propone un modelo de Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente para ser ejecutado en la gestión 2018 por parte de las autoridades y las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto en el marco del co-gobierno paritario docente estudiantil, con el fin de contribuir a optimizar el interaprendizaje en esa Carrera.

Para tal efecto, el cuerpo del trabajo se ha estructurado en cinco capítulos, desde la concepción del problema de investigación, la teorización, la metodología, el análisis e interpretación de resultados, la propuesta, las conclusiones y recomendaciones respectivas, sintetizados en un Plan de Evaluación del Desempeño Docente para la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018, de acuerdo a lo siguiente:

En el **Capítulo 1. Aspectos Generales**, se describe la actividad académica que desarrolla la Universidad Pública de El Alto en la actualidad, dentro de ello, la evaluación al desempeño docente y sus efectos en el rendimiento estudiantil, el interaprendizaje en la Carrera de Psicología, del cual surge un cuestionamiento básico para el planteamiento del problema: ¿Cómo efectivizar la participación de las/los estudiantes en la evaluación del desempeño docente para coadyuvar a la optimización del interaprendizaje en

la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto?, los objetivos de la investigación y la justificación correspondiente.

En el **Capítulo 2. Fundamentación Teórica**, se exponen los antecedentes teóricos, el estado del arte, la fundamentación teórica general y específica, principalmente, la autonomía de la Universidad Pública de El Alto, el cogobierno paritario docente estudiantil, el sistema de evaluación al docente y el interaprendizaje; asimismo, la base legal respectiva, entre ello, el Estatuto Orgánico y los Reglamentos de la UPEA, concluyendo finalmente en la formulación de la Hipótesis: 'La aplicación de un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente por parte de las autoridades y las/los estudiantes, en el marco del co-gobierno paritario docente estudiantil, contribuirá a optimizar el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto'; asimismo, la conceptualización y operacionalización de las variables correspondientes.

En el **Capítulo 3. Diseño Metodológico**, se describe el enfoque y los tipos de investigación empleados; la población y muestra seleccionadas, conformada por autoridades, docentes y estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto; técnicas e instrumentos de la investigación empleados para el trabajo de campo, encuestas y entrevistas a autoridades, docentes, estudiantes y expertos, así como los procedimientos de análisis de datos correspondientes.

En el **Capítulo 4. Marco Práctico**, se expone la operatividad de las variables mediante las técnicas de análisis y procesamiento de datos recolectados, los resultados obtenidos a través de la aplicación de encuestas a docentes y estudiantes según modelos diseñados al efecto en el capítulo anterior, culminando con la verificación de la hipótesis.

En el **Capítulo 5. Propuesta** se presenta y describe el Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente, con la conceptualización de la misma,

las bases científicas y metodológicas para su elaboración, constitución, aplicación y el aporte teórico y práctico respectivo; finalmente, la validación de dicha propuesta; cuya aplicación contribuirá al interaprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, la misma que bien puede extenderse y aplicarse al interior de la Universidad Pública de El Alto o de otras Universidades estatales.

El **Capítulo 6. Conclusiones y Recomendaciones**, contiene las Conclusiones a las que se arribó en todo el proceso investigativo, enmarcados en aspectos, tales como los resultados obtenidos, la comprobación de la hipótesis, una conclusión general y el aporte a la educación correspondiente; recayendo finalmente en las Recomendaciones pertinentes que implica la puesta en práctica del Plan de Evaluación al Desempeño Docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018.

## **CUERPO DE LA TESIS DE GRADO**

**CAPÍTULO 1**  
**ASPECTOS GENERALES**

# **CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La educación se constituye en la actualidad en uno de los parámetros más importantes de medición del grado de desarrollo de cualquier país del mundo;, principalmente en el ámbito de la educación superior.

En efecto, la educación universitaria juega un papel importante en el desarrollo y economía de los países, toda vez que es el semillero de profesionales que, en el devenir del tiempo, irradiarán sus conocimientos para proyectar a su país o donde se encuentren hacia la senda del progreso y bienestar general; en cuya labor participa el Estado con las políticas educacionales y las normas legales correspondientes; la Universidad con sus normativa interna y los procedimientos técnicos operativos, pedagógicos y administrativos; finalmente, los docentes, estudiantes y la comunidad ciudadana local, con su protagonismo en todo el proceso de la enseñanza – aprendizaje a ese nivel.

La educación en Bolivia ha experimentado cambios estructurales desde el año 2000, como parte de la denominada Revolución Democrática y Cultural, orientada hacia una educación productiva, descolonizadora, comunitaria, intracultural, intercultural y plurilingüe; consolidándose más aún el año 2009 con la nueva Constitución Política del Estado (BOLIVIA, 2006), en cuyo Capítulo Sexto relativo a la Educación, Interculturalidad y Derechos Culturales, introduce importantes conceptos que delinean el rol de la Educación Superior y de las universidades públicas, autónomas e iguales en jerarquía, lo que se consolida, el año 2010, con la Ley N° 070 “Avelino Siñani - Elizardo Pérez”, en cuyo Capítulo III. Subsistema de Educación Superior de Formación Profesional, se establece en la Sección IV, Formación Superior Universitaria, conceptos, objetivos, niveles y estructura de las Universidades del país; lo propio en la Sección V de Evaluación y Acreditación Universitaria,



con nuevas políticas para la educación superior de las bolivianas y los bolivianos en el marco del respeto a la diversidad y a la pluralidad. (LEY DE LA EDUCACIÓN "AVELINO SIÑANI-ELIZARDO PÉREZ", 2010).

La Organización de Educación Iberoamericana en su documento: Educación Superior Universitaria – Bolivia, señala que ‘El financiamiento de la educación superior está en crisis, no únicamente por la falta de recursos, sino por la controversia en torno a la calidad de la enseñanza universitaria’.

La educación universitaria en nuestro medio, que goza de autonomía administrativa, económica y financiera, más el co gobierno paritario docente estudiantil, pone de relieve la participación de las/los estudiantes en la vida universitaria local, más no así en cuanto a la evaluación del desempeño de los docentes en sus labores específicas, corroborado esto por la necesidad de una mejor preparación y actualización profesional de los mismos, desde el punto de vista de algunos profesionales de la Educación Superior, que se describe a continuación, como un indicador claro de la calidad educativa universitaria en dicha urbe alteña.

Al respecto, el artículo escrito por José Manuel Vallejos Ramos, en el periódico La Patria, el 22 de noviembre de 2014, en relación a la educación universitaria en nuestro medio y el sector docente en particular, que textualmente se reproduce, describe lo siguiente:

*‘En los últimos años hablar de calidad de formación en los jóvenes es un tema muy preocupante, debido a que en muchas de las universidades e institutos de formación el estudiante sale con una formación teórica abundante y en la práctica muy poco se dio la importancia correspondiente; a ello se suma la **deficiente preparación de algunos de los docentes, de educación superior**, que muy poco dedican su tiempo a la investigación y a la actualización de nuevos conocimientos. Por*

*otro lado están también las famosas roscas, que existen en la mayoría de las instituciones, lo correcto sería que cada tres o cinco años los docentes rindan su examen, para poder ratificar su cargo o de lo contrario retirarse, esto puede de alguna manera incentivar a que los docentes puedan prepararse de manera continua y poder mejorar la calidad educativa que cuanta falta nos hace y de esta forma, potenciar nuestra formación adecuadamente y poder satisfacer las necesidades de nuestra sociedad, sacando profesionales idóneos y con una buena formación'. Periódico La Patria, 22 de noviembre de 2014.*

La Educación Superior en Bolivia, que recae principalmente en la labor de las Universidades Públicas, se centra básicamente en la enseñanza - aprendizaje, investigación, evaluación, acreditación y titulación como elementos fundamentales; destacándose la evaluación como un proceso, que no significa simplemente medición de la calidad, acreditación de la universidad, de la carrera, del pensum, del currículo, de la materia, de los conocimientos adquiridos por las/los estudiantes; sino también de la labor de los mismos docentes, catedráticos y del propio sistema de educación y evaluación, bajo el concepto de una evaluación integral, o **meta evaluación**, considerando que, **todo es susceptible de ser evaluado**, o dicho de otra manera, **TODO MERECE UNA EVALUACIÓN**.

Según la Constitución Política del Estado y el Estatuto Orgánico del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (CEUB), la Universidad Boliviana, es autónoma, consistiendo ello en: 'la libre administración de sus recursos; el nombramiento de sus autoridades, su personal docente y administrativo; la elaboración y aprobación de sus estatutos, planes de estudio y presupuestos anuales; y la aceptación de legados y donaciones, así como la celebración de contratos, para realizar sus fines y sostener y perfeccionar sus institutos y

facultades' (Artículo 92 de la CPE), que de manera implícita deriva en el co gobierno paritario docente-estudiantil, en cuanto a la administración de los recursos económicos, nombramiento de autoridades y docentes, generación de conocimientos y procesos en todas las carreras que auspician para aportar al desarrollo del país; sumado a ello, la necesidad de optimizar los sistemas y subsistemas educativos al interior de la Universidad, entre ellos, el Sistema de Evaluación, principalmente para el sector docente.

Las causas probables para existan estos hechos como indicadores, son las siguientes:

#### **1.1.1. Causas probables.**

Las causas para que esto suceda, se basan fundamentalmente en las siguientes situaciones:

- No está siendo bien interpretado ni aplicado el concepto de Evaluación Integral, por parte de las Autoridades, Docentes y Estudiantes.
- No se aplica correcta ni objetivamente la normativa existente en torno a la evaluación del docente.
- Existen intereses ideológicos, políticos, partidarios y sindicales incrustados en el seno de la Universidad Pública de El Alto que generan el llamado "fuero sindical"
- No existe una auténtica autoevaluación como mecanismo para la actualización y el perfeccionamiento docente.
- No se aplican adecuadamente los procesos y técnicas de enseñanza aprendizaje en algunas Carreras de la Universidad Alteña.

- Las/los estudiantes escasamente hacen un buen uso del recurso docente-ambiente-estudiante y no perciben que su quehacer no es una profesión, sino una misión.

La evaluación de los maestros o mentores debiera jugar un papel de primer orden en las universidades, más aún en la Universidad Pública de El Alto, cuya filosofía está basada en la descolonización y es contestataria por naturaleza, constituyendo al mismo tiempo, una vía fundamental para la atención y estimulación del proceso de enseñanza - aprendizaje, de manera concreta en la Carrera de Psicología, que tiene como objeto de estudio, al ser humano en su expresión afectiva, cognitiva, sentimental y volitiva.

Por la función social que cumplen los educadores y la normativa legal existente, ellos debieran estar sometidos a una evaluación constante por las /los estudiantes, mucho más en el ámbito del co gobierno docente estudiantil, en que tales estudiantes, mediante sus centros o ellos mismos pueden realizar dicha evaluación; en efecto, para generar el auto perfeccionamiento continuo de la gestión del personal docente de la Universidad Pública de El Alto, resulta imprescindible que este sector se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño por las/los estudiantes que reciben directa o indirectamente sus enseñanzas, así como por el Centro de Estudiantes respectivo, en base a una observación continua y permanente en las aulas, .

Lo señalado anteriormente es un indicador palpable de la problemática confrontada por la Educación Superior en Bolivia, por lo que se considera preciso impulsar la evaluación al desempeño docente de manera efectiva y permanente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, así como en otras carreras, principalmente en las aulas, en su accionar habitual, según ciertos parámetros, en el marco del co gobierno paritario docente estudiantil; asimismo, asegurarse que sea positiva para el

interaprendizaje de las/los estudiantes, promoviendo de esta forma, el mejoramiento integral de la calidad de la educación superior.

Se debe considerar que en el momento actual, se busca la calidad académica a todo nivel; cuyo concepto ha ido evolucionando con el paso del tiempo, al igual que las diferentes metodologías e instrumentos de evaluación.

Para ello es necesario considerar los criterios de los involucrados directos en el hecho educativo, es decir que la evaluación al docente deberá partir de la opinión del mismo docente (autoevaluación), de los estudiantes (co evaluación), y de los docentes en general.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Qué medidas técnico - institucionales precisan adoptarse en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para optimizar la evaluación docente y el interaprendizaje durante la gestión 2018?

## **1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

**1.3.1.** ¿Qué necesidad tiene la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, de optimizar la evaluación docente durante la gestión 2018?

**1.3.2.** ¿De qué manera, la evaluación docente puede influir positivamente en el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto?

**1.3.3.** ¿Cómo hacer posible una mayor participación estudiantil en la evaluación docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto?

## **1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Delimitación Temática**

**Campo:** Educación Universitaria.

**Área:** Evaluación.

**Aspecto:** Desempeño Docente.

### **1.4.2. Delimitación Espacial**

La presente investigación se realizó en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

### **1.4.3. Delimitación Temporal**

La presente investigación comprende el período 2014-2016, con proyección al año 2017 y subsiguientes; para tal efecto, la investigación se desarrolló desde el mes de septiembre 2016 hasta febrero de 2017.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo de investigación se origina por la necesidad que tiene la Universidad Pública de El Alto, en la Carrera de Psicología, de efectivizar la evaluación al desempeño docente de manera permanente, basada en la coparticipación paritaria docente estudiantil, para contribuir al interaprendizaje y por ende, optimizar la calidad educativa en dicha Superior Casa de Estudios en la gestión 2018.

### **1.5.1. Relevancia.**

En todo proceso educativo, la evaluación al desempeño docente juega un papel fundamental, cuyos resultados pasan a formar parte de los indicadores de calidad del proceso educativo, de mejoramiento de la oferta académica y

de transformación de la Universidad Pública de El Alto en un centro de estudios altamente competitivo; asimismo, propende a crear una cultura de evaluación basada en el co gobierno paritario docente estudiantil, que bien puede extenderse hacia otras carreras y Universidades del país.

Según bases teóricas bien fundamentadas y pareceres de los sectores docente y estudiantil al respecto, se han establecido en los instrumentos de evaluación que se proponen, criterios apropiados de evaluación al docente en la Carrera de Psicología de esa Universidad, en ciertos períodos, que en suma contribuirán positivamente al interaprendizaje.

Tales criterios de evaluación, con indicadores y parámetros apropiados de medición de la calidad educativa, motivarán al docente para que desarrolle una permanente capacitación y actualización de sus conocimientos, así como de las metodologías utilizadas, lo que repercutirá directamente en los procesos en el aula y beneficiará a las/los estudiantes de dicha Carrera.

### **1.5.2. Interés**

La presente investigación tiene interés personal, profesional, educacional e institucional.

Tiene **interés personal y profesional**, en sentido que la investigadora en su calidad de docente de la Carrera de Psicología en dicha Universidad, en virtud de sus conocimientos y experiencia, considera preciso, mejorar las condiciones del interaprendizaje, partiendo del perfeccionamiento y actualización constante de los docentes, como consecuencia de una evaluación continua y permanente que se les haga por parte de los educandos.

Tiene **interés educacional** porque tiene peso en la conducta de los diferentes actores sociales involucrados en la educación superior universitaria y por ende, con el éxito o fracaso universitario, cuyo proceso de enseñanza y

aprendizaje se desarrolla algunas veces en un clima de ambigüedad, caos, desorden y conflictos, prácticas que han pasado a formar parte de la vida cotidiana de las instituciones universitarias estatales, siendo necesario repensar y recrear instrumentos idóneos y confiables para enriquecer el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Tiene **interés institucional** para la Universidad Pública de El Alto, porque los beneficiarios directos de esta investigación son todos los miembros de la comunidad pedagógica universitaria: estudiantes, docentes, institución y sociedad en general, ya que permitirá mejorar el desempeño del docente, propiciar su desarrollo y superación profesional, para de esta forma, contribuir al interaprendizaje y, por ende, a que las/los estudiantes tengan una sólida formación profesional al nivel de otras universidades del Continente.

### **1.5.3. Originalidad.**

La temática abordada se considera original, porque no existen trabajos similares relativos a la evaluación permanente del desempeño docente; comúnmente se considera solamente la evaluación que hacen los docentes a los estudiantes y no en sentido inverso, como también se debiera practicar para hacer más equitativo e idóneo el sistema.

Asimismo, el presente tema se considera novedoso porque aborda el derecho que tienen los estudiantes, según el co gobierno paritario docente estudiantil, de efectivizar la evaluación al desempeño docente en procura de contribuir al interaprendizaje y por ende, a su formación con ribetes de calidad y excelencia académica en la Universidad Pública de El Alto; resultados que servirán a su vez de orientación a toda la comunidad educativa universitaria local hacia una cultura de **evaluación integral**, considerando que, siendo la educación una práctica social y la evaluación uno de sus principales actos de medición, debe abordarse la misma desde distintos aspectos: ideológicos, sociales, pedagógicos, psicológicos y técnicos.



#### **1.5.4. Factibilidad.**

La presente propuesta, producto de los conocimientos y experiencia de la investigadora como Docente en Psicología en la Universidad Pública de El Alto, le permite observar la realidad con rigor científico y metodológico y formular a su vez una solución real a esta problemática, con vivencia propia en el tema, con información pertinente, veraz y bibliografía apropiada.

Por tanto, esta propuesta, enmarcada en la normativa educativa vigente a nivel de la Universidad Boliviana, en particular de la Universidad Pública de El Alto, es factible de ser puesta en práctica, está apoyada por la bibliografía pertinente, el criterio y experiencia de la investigadora, el asesoramiento de profesionales en los campos de la investigación científica y de la educación superior a nivel postgrado; con las condiciones de apertura necesarias por parte de las autoridades, personal docente y estudiantes, para la realización del trabajo de campo y la implementación de la propuesta, que sin duda influirán positivamente en la educación universitaria, en particular en el interaprendizaje.

### **1.6. OBJETIVOS**

#### **1.6.1. Objetivo General:**

Diseñar un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018, cuya aplicación permita optimizar la labor docente, la participación estudiantil y el interaprendizaje en esa Carrera.

**1.6.2. Objetivos Específicos:**

**1.6.3.** Diagnosticar la necesidad que tiene la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, de optimizar la evaluación docente durante la gestión 2018.

**1.6.4.** Identificar la manera en que la evaluación docente puede influir positivamente en el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto durante la gestión 2018.

**1.6.4.1.** Promover una mayor participación estudiantil en la evaluación docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto durante la gestión 2018.

**CAPÍTULO 2**  
**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

## **CAPÍTULO 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **2.1. ESTADO DEL ARTE**

#### **2.1.1. Generalidades.**

No existen trabajos ni estudios específicos sobre la evaluación docente en relación con el interaprendizaje por parte de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, pese a ser una actividad que debiera realizarse cotidianamente en el marco del co gobierno docente estudiantil, con efecto retroalimentador y susceptible de mejora continua en beneficio de la enseñanza aprendizaje.

La evaluación docente que se realiza actualmente en dicha Universidad, se la hace únicamente al finalizar una gestión académica, normalmente semestral, y por ende, no apunta a contribuir con el interaprendizaje, ni con otra forma de enseñanza aprendizaje de manera oportuna, solamente sirve como referencia para una futura contratación del docente y, quizás para cumplir ciertos requisitos formales dentro de la acreditación del sistema; práctica que está confundida con otros aspectos más que todo dirigenciales y hasta políticos, por lo que la calidad educativa se encuentra mermada al no existir a momento, un instrumento idóneo que guíe de manera planificada, organizada ni estructurada la conducta profesional del docente en procura de la calidad y excelencia académica de los educandos.

Por ello, el objeto de investigación se divide en dos variables, Evaluación Permanente del Desempeño Docente y el interaprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

A continuación, se presentan las siguientes investigaciones y/o estudios realizados en otros ámbitos y universidades en torno al tema, como una demostración del avance del estado del arte sobre la temática.

### CUADRO Nº 3

#### ESTADO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN TRECE PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

|                             |  |           |
|-----------------------------|--|-----------|
| TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: | ESTADO ACTUAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN TRECE PAISES DE AMÉRICA LATINA   |           |
| INSTITUCIÓN:                | Maestros en América Latina   | AÑO: 2014 |
| AUTORA:                     | Alejandra Schultmeyer  |           |
| TIPO DE INVESTIGACIÓN:      | ESTUDIO DE DATOS   |           |
| PRINCIPALES HALLAZGOS:      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cerca del 31% de los países estudiados realiza observación directa de clases para evaluar el desempeño profesional del docente.</li> <li>- A partir de las necesidades específicas de asistencia técnica para el diseño y aplicación práctica de la evaluación docente, identificadas en este estudio para cada país participante de esta investigación</li> <li>- La evaluación en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad.</li> <li>- La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los docentes, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del docente.</li> <li>- El fracaso o el éxito de todo sistema educativo, en el porcentaje, depende fundamentalmente o al menos en gran medida, de la calidad del desempeño de sus docentes.</li> </ul> |           |
| ANÁLISIS:                   | Este estudio de datos, revela la importancia de un acompañamiento al docente que permita retroalimentar sus aciertos y fallas en el desarrollo de una clase, con el único objetivo de mejorar la calidad educativa.  |           |

**Fuente:** Alejandra Schultmeyer. Maestros en América Latina. 2014

El cuadro mostrado anteriormente, expresa con claridad una situación general que acontece en América Latina, en relación a la evaluación docente, lo cual también afecta a nuestro país, en particular a la Universidad Pública de El Alto, que radica principalmente en la importancia que tiene el acompañamiento y seguimiento al docente que puede permitir retroalimentar oportunamente sus aciertos y fallas en el desarrollo de una clase, asimismo el de una evaluación en aula, oportuna y pronta 'in situ', con el objeto de mejorar la calidad educativa, lo que eminentemente es la evaluación que se hace de su desempeño, en diversas actividades académicas durante las clases teóricas y prácticas, trabajos y exposiciones individuales y grupales, como parte del interaprendizaje; aspectos que también se interrelacionan, con el único objetivo de mejorar la calidad educativa en dicha carrera.

#### **CUADRO Nº 4**

#### **ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

|                             |  |      |
|-----------------------------|--|------|
| TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: | ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN EDUCACIÓN SUPERIOR   |      |
| INSTITUCIÓN:                | UNIVERSIDAD LA SALLE   | 2008 |
| AUTOR:                      | Aracely Camelo   |      |
| TIPO DE INVESTIGACIÓN:      | Tesis  |      |
| PROBLEMA:                   | Siendo el aprendizaje cooperativo un conjunto de estrategias pedagógicas que plantean la interdependencia positiva, la re significación del rol del maestro, la comunicación efectiva y la responsabilidad que debe tener cada individuo con su propia formación y la de los demás; estos elementos se consideran fundamentales en la formación universitaria y, observándose que algunas Universidades proponen en sus lineamientos pedagógicos o proyectos educativos la implementación del aprendizaje cooperativo. |      |
| PREGUNTA DE                 | ¿Cuáles son las estrategias de enseñanza del   |      |

|                |  |
|----------------|--|
| INVESTIGACIÓN: | Aprendizaje Cooperativo que se implementan actualmente en la Educación Superior?   |
| OBJETIVO:      | Caracterizar estrategias de enseñanza del Aprendizaje Cooperativo que se implementan en la Educación Superior.   |
| HIPOTESIS:     | - Investigación cualitativa  |
| CONCLUSIONES:  | La necesidad de clarificación de los términos concluyó en la identificación de principios pedagógicos que se encuentran transversalmente en la observación de cualquier tipo de práctica en estrategia donde se privilegia la construcción de grupo, es decir, cooperativas.   |
| ANALISIS:      | De acuerdo a esta investigación el aprendizaje cooperativo incluye la aplicación de varias estrategias, técnicas didácticas que permiten un aprendizaje en grupo (aprendizaje cooperativo). Por lo mismo, apoya la investigación sobre la importancia del aprendizaje cooperativo en el aula, mediante una constante evaluación de desempeño al docente. |

**Fuente:** Aracely Camelo. Universidad La Salle. 2008.

En este cuadro se observa la importancia del aprendizaje cooperativo, como un conjunto de estrategias pedagógicas que plantean la interdependencia positiva, la re significación del rol del maestro, la comunicación efectiva y la responsabilidad que debe tener cada estudiante con su propia formación y con los demás; elementos considerados fundamentales en el proceso de formación profesional que se desarrolla en la Universidad; aspectos que también se interrelacionan con el interaprendizaje practicado en una Carrera, lo que incluye la aplicación de diversas estrategias, técnicas didácticas de enseñanza- aprendizaje en el aula que facilitan el aprendizaje en grupo (aprendizaje colaborativo), en relación a una constante evaluación del desempeño al docente, lo que sin duda se circunscribe también a la práctica del co gobierno paritario docente estudiantil, donde los actores tienen gran protagonismo en todo el proceso educativo.

## **2.2. MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL.**

### **2.2.1. Antecedentes.**

La evaluación del desempeño Docente, como categoría conceptual, viene siendo investigada desde diferentes enfoques y objetivos de autores que buscan estrategias para mejorar la calidad educativa.

La búsqueda de sistemas apropiados de evaluación del desempeño docente ha sido una preocupación constante de organismos como la UNESCO que, mediante un estudio comparado entre cincuenta países de América Latina y Europa, bajo el tema: 'Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente, su justificación para el estudio' parte de señalar el concepto que manifiesta, Murillo Javier (2006) 'tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad'.

Siendo evidente tal afirmación, en sentido que el buen funcionamiento del proceso enseñanza - aprendizaje comienza por la calidad de los docentes que imparten los conocimientos respectivos, por lo que es preciso realizar una evaluación constante de los mismos, actividad relacionada también con los métodos de enseñanza que deriva luego en el rendimiento que alcancen las/los estudiantes universitarios en el proceso de su formación profesional.

### **2.2.2. Fundamentación Teórica General**

#### **2.2.2.1. Fundamentación Filosófica Científica.**

La evaluación docente y su relación con el interaprendizaje se enmarca en el paradigma crítico propositivo, porque, el investigador, que se ubica en este paradigma, hace de su trabajo científico un compromiso de búsqueda para una mejor calidad educativa, en este caso, del o de la estudiante de la Carrera de Psicología de la UPEA, una transformación positiva para la



comunidad universitaria, la sociedad y sobre todo, deja de hacer ciencia por la ciencia o producir bienes para la rentabilidad, sino que el conocimiento científico se construye en el marco de la investigación social, cualitativa, con fundamentación ontológica, epistemológica, axiológica y metodológica, que supera los modelos tradicionales y tecnocráticos, para hacer de la evaluación docente una actividad para el desarrollo humano y la formación profesional docente, en base a una interrelación continua de transferencia de conocimientos por parte de todos los integrantes del proceso en las Ciencias de la Educación, bajo el concepto del interaprendizaje.

#### **2.2.2.2. Fundamentación Ontológica.**

La realidad está siendo entendida como un mundo cambiante y dinámico a diario. Los sujetos humanos son conceptualizados como agentes activos en la construcción de la realidad, por lo que existen múltiples realidades dependientes de sus contextos particulares. González, M. (s.f., p. 15).

Esto hace que la ciencia, sus leyes y la verdad no sean absolutas, sino relativas, perfectibles, cuanto más se acerquen a la realidad. Por lo tanto, siendo la lectura científica un proceso de interpretación, su consideración no puede ser unívoca, sino que siempre el texto está abierto a nuevas comprensiones para la superación del ser, en el marco del Vivir Bien, en ello van subsumidos todos los elementos relacionados con la educación superior, a su vez con el sistema de evaluación universitario, no solo a los estudiantes, también a los docentes, al plantel y al mismo sistema educativo, que deriven en una educación de calidad altamente competitiva.

#### **2.2.2.3. Fundamentación Epistemológica.**

El conocimiento de la realidad se inscribe en el enfoque epistemológico de la totalidad concreta, según el cual, la investigación científica tiene sentido cuando se la comprende en su interrelación con diferentes dimensiones del contexto histórico-social, ideológico-político, científico-técnico, económico y

cultural, donde todos los factores intervinientes, entre ellos, el sujeto cognoscente y el objeto de estudio, son inseparables e interactúan entre sí, se transforman y están en continuo desarrollo y creación, poniendo como criterio de verdad, la praxis. Naranjo, G. *Doctorado en Ciencias de la Educación. Mención Currículo. UTA.*

Este interrelacionamiento hace que una actividad integral, como es la educación que se desarrolla a diario en todo el mundo, sea considerada, no como una suma de conceptos, sino como una red de significaciones y actividades como parte de un proceso de enseñanza - aprendizaje que permite comprender un objeto de estudio, entre ello, la evaluación como actividad de medición del estado de conocimiento del sujeto cognoscente, en relación a lo transmitido por el docente como enseñanza; lo propio en cuanto a la evaluación de la labor del docente por parte del mismo estudiantado que recibe tal enseñanza, lo cual, es preciso evaluar constantemente de manera real para hacer el sistema más perfectible cada vez.

#### **2.2.2.4. Fundamentación Axiológica.**

La ciencia no es neutra, está influenciada por valores, en los cuáles, el investigador es el sujeto social que sintetiza el contexto socio-cultural donde se ubica el problema que estudia, en este caso la necesidad que la evaluación al docente contribuya al interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

Por lo tanto, en la realidad de dicha Universidad y su interpretación en el campo de la evaluación, existe una carga ideológico-política, social y cultural, a lo que se añade el nivel cultural del autor. González, M. En este sentido, la evaluación, tanto de los docentes a los estudiantes, como a la inversa, está influenciada, normalmente por aspectos sociales y culturales, como una creencia común de la población en general y del estudiantado en general sobre el concepto de la evaluación que se practica normalmente en nuestro

medio, de arriba hacia abajo y pocas veces a la inversa; lo que forma parte del origen mismo de la enseñanza aprendizaje, de la educación, la transmisión, aprehensión y reproducción de los conocimientos, entre ello, el sistema, subsistema e instrumentos de evaluación de la calidad educativa.

#### **2.2.2.5. Fundamentación Metodológica.**

La construcción del conocimiento se realiza a través de la investigación cualitativa, que se logra con la participación de los sujetos sociales involucrados y comprometidos con el problema, en este caso, los docentes, las/los estudiantes, el sistema y la propia Universidad Pública de El Alto.

La teoría científica se construye dentro de una oscilación dialéctica teoría-práctica de la investigación, lo que permite, se vaya enriqueciendo y perfeccionando en la medida que así lo requiere el estudio. Los diseños de investigación se consideran siempre abiertos, emergentes y nunca acabados, como característica esencial de la práctica metodológica de la hermenéutica-dialéctica en donde el significado de un tema, en este caso, de la evaluación, es visto dentro del contexto educativo, asociado con otros aspectos, como se indicó anteriormente. González, M.

Esta construcción del conocimiento está asociada íntimamente a la evaluación, porque no se pretenderá saber cuánto se sabe, si no se ha medido, si no se ha sometido a una evaluación; lo propio acontece con la labor docente, cuanto se ha enseñado, debe ser también medido por el mismo desempeño del docente, como un parámetro más de explicación al respecto, en este caso orientado hacia el interaprendizaje; sin embargo, esta práctica debe realizarse oportunamente, para poder realizar los ajustes correspondientes a medida que vaya transcurriendo el proceso.

### **2.2.2.6. Fundamentación Psicopedagógica.**

Los modelos y paradigmas educativos que se conocen a través de la historia de la educación han aportado al desarrollo de la misma, siendo uno de ellos, el **paradigma cognitivo**, cuyos estudios surgen a comienzos de los años sesenta y se presentan como la teoría que ha de sustituir a las perspectivas conductistas que había regido hasta entonces la Psicología.

Todas las ideas sobre el enfoque cognitivo fueron aportadas y enriquecidas por diferentes investigadores y teóricos, tales como: Piaget y la psicología genética, Ausubel y el aprendizaje significativo, la teoría de la Gestalt, Bruner y el aprendizaje por descubrimiento. Las ideas de estos autores tienen en común el haberse enfocado en una o más de las dimensiones de lo cognitivo (atención, percepción, memoria, inteligencia, lenguaje, pensamiento, etc.) pese a existir diferencias importantes entre ellos, aspectos de interés en la conformación de parámetros para el proceso de evaluación.

La teoría cognitiva muestra una nueva visión del ser humano, al considerarlo un organismo que realiza una actividad basada fundamentalmente en el procesamiento de la información, muy diferente a la visión reactiva y simplista que hasta entonces había defendido y divulgado el conductismo. Reconoce la importancia de cómo las personas organizan, filtran, codifican, categorizan, y evalúan la información y la forma en que estas herramientas, estructuras o esquemas mentales son empleados para acceder e interpretar la realidad. Considera que cada individuo tiene diferentes representaciones del mundo, dependen de sus propios esquemas e interacción con la realidad, van cambiando y serán cada vez más sofisticadas, lo que es preciso evaluar, para saber los patrones reales del comportamiento humano en materia educativa.

Piaget (Tomado del Módulo: Modelos Pedagógicos de la Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa UTA 2011) fue uno de los primeros psicólogos que reconocieron que, nacemos como procesadores de

información activos y exploratorios, y que construimos nuestro conocimiento en lugar de tomarlo ya hecho en respuesta a la experiencia o instrucción. Gran parte del desarrollo cognoscitivo es auto motivado. Los seres humanos son buscadores de conocimiento, desarrollan sus propias teorías acerca del mundo que les rodea y **las someten a prueba**. Ejecutan experimentos de pensamiento, cuestionan sus propias suposiciones básicas y razonan en base a cualquier conocimiento, actividad íntimamente relacionada con la **evaluación** de tales conocimientos adquiridos así como de quién los transmite.

El campo de la educación superior se ve influenciado por el aspecto cognitivo en cuanto a la evaluación que se haga al docente, vale decir, la enseñanza aprendizaje, entre ello, el interaprendizaje, por la forma, como, que aspectos, cuando, etc.

### **2.2.3. Fundamentación Teórica Específica.**

#### **2.2.3.1. La Enseñanza- Aprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.**

La enseñanza-aprendizaje, como práctica docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, está relacionada directamente con todos los procesos, técnicas y procedimientos pedagógicos educativos que normalmente se emplean en la Educación Superior, para presentar, exponer, explicar, describir y transmitir los conocimientos de una determinada materia a las/los estudiantes por diferentes medios, orales, visuales, escritos, televisivos, digitales etc., según corresponda, estructurados en temas o lecciones, según los programas educativos de la malla curricular correspondiente.

La efectividad de este cúmulo de conocimientos en los receptores de los mismos, está relacionada directamente con la evaluación del grado de aprehensión de tales conocimientos, de diferentes maneras, oral o verbal,

escrita o expositiva. Lo propio acontece con el que imparte dichos conocimientos, el docente, profesor, catedrático, maestro o mentor, el cual debe ser sometido necesariamente a una evaluación con el fin de conocer su grado de preparación, dominio y actualización profesional respecto al tema que imparte

La enseñanza- aprendizaje, no solo en la UPEA, sino a nivel general, está asociada actualmente con el empleo que se haga de los medios tecnológicos existentes para tal cometido y su evaluación correspondiente, según el avance de la ciencia y tecnología actual, tales como Internet, Facebook, Whatsapp, redes sociales, etc; principalmente todo lo relacionado con el interaprendizaje como se detallará posteriormente.

Algunas actividades educativas (como las sesiones de repaso) implican el desempeño de habilidades aprendidas previamente, pero gran parte del tiempo se dedica al aprendizaje. Al observar al docente y a los compañeros de aula como modelos, los estudiantes adquieren conocimientos que no siempre demuestran en el momento en que los aprenden, esto acontece con el interaprendizaje.

La enseñanza y el aprendizaje, por ser actividades de sumo interés en la educación, precisan ser evaluados, porque de otra forma no se sabría a ciencia cierta, hasta qué punto la aprehensión mental de un conocimiento pasa al rango del conocimiento puro, listo para su aplicación, si lo dicho es tal, lo propio acontece con los transmisores de conocimientos, los docentes, a quienes también se les debería evaluar.

### **2.2.3.2. El interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.**

El interaprendizaje es el elemento sustantivo del trabajo académico a distancia, ya que es la experiencia pedagógica que permite superar el aislamiento que genera la distancia y favorece el surgimiento de los

valores en el estudiante, tales como la autorrealización, logro intelectual, autoestima, y la pertinencia y seguridad, según el Investigador (JULIO, 2016); asimismo, Pedrosa, señala que: 'Es la técnica mediante la cual los participantes buscan lograr un objetivo común, en donde el diálogo, la confrontación de ideas y experiencias, la crítica, la autocrítica y la autoevaluación se hacen instrumentos de trabajo permanente' (Pedrosa, 2006).

Mucho se habla de interaprendizaje, en diferentes lugares y se ha preguntado qué quiere decir eso, aunque no existen investigaciones profundas sobre su denominación, pero si tiene relación con el aprendizaje colaborativo que se practica actualmente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

Para lograr este propósito, es preciso comprender en qué consiste el proceso de interaprendizaje.

En nuestros tiempos las redes sociales son un punto de encuentro para el interaprendizaje, allí se puede encontrar además de las/los estudiantes de la Carrera, gente muy diversa, tanto funcionarios de la Administración Pública como personas que trabajan en el ámbito privado, personas muy creativas que salen de su zona de confort, es decir, personas muy inquietas.

Las redes sociales se convierten en un buen caldo de cultivo, donde se debaten, se aportan opiniones, ideas, lo que se aprovecha en el interaprendizaje correspondiente, aunque existen activistas que quieren implicar a la ciudadanía para cambiar la Administración por dentro, no se conforman con hablar las cosas, sino también pasan a la acción para conseguir una Administración mejor de la que se tiene.

Entonces, una de las formas de llegar al interaprendizaje son las redes sociales y el uso de las herramientas tecnológicas. Por lo mismo, se sostiene que no existe un aprendizaje solitario en medio de una sociedad que

constantemente crece en tecnología, investigación y diferentes tipos de información.

Los adelantos tecnológicos y sociales en el horizonte mundial han originado la exigencia de una transformación en los establecimientos educativos. En este sentido, todo prototipo pedagógico corresponde a un proyecto sobre el deber ser del individuo y los anhelos e intereses de la sociedad a la cual se vincula.

Por lo mencionado, el papel de los docentes es decisivo en la función de educador y guía de los procesos de aprendizaje, siendo dificultoso hallar un aula donde se establezca el contexto ambiental para un aprendizaje significativo y constructivo, puesto que son escasos los docentes que facilitan la intervención dinámica y la exploración dentro del salón de clases; en este marco, Pietro (citado por Carpio, 2001: 14), afirma: 'la rutina escolar obliga al alumno a una excesiva atención pasiva durante las clases, privándolo de pensar, discutir, observar, criticar, crear, experimentar y contemplar'.

Por consiguiente, el docente es un gerente de aula, cuya labor radica en planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos humanos, materiales o tecnológicos de forma competente y eficaz, de forma tal que los estudiantes, consigan alcanzar un conocimiento significativo. De allí, que el autor precitado, declara: 'aquellos que son necesarios para seguir aprendiendo cada vez de un modo más autónomo y personal, y supone sobre todo y ante todo, crear un ambiente de aprendizaje que estimule el deseo de aprender, la creatividad, el trabajo y la convivencia'.

Para efectuar este procedimiento, es indispensable la formación permanente del profesional de la docencia, de forma tal que se desempeñe como un gerente de aula, y de acuerdo a Castellanos (2006), la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo



gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflictos, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación innovación, entre otras.

Para tal efecto, se establecen tres dominios de actuación de las autoridades, docentes y estudiantes de la Carrera.

### **Dominio A:**

#### **Preparación de la enseñanza.**

Los criterios de este dominio se refieren tanto a la disciplina que practica el docente, como a los principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso ocurre. Especial relevancia adquiere el dominio del marco curricular por parte del docente; es decir, de los objetivos del aprendizaje y contenidos definidos por el marco nacional, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los estudiantes deben alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual.

En tal sentido, el docente debe poseer un profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. Sin embargo, ni el dominio de la disciplina ni las competencias pedagógicas son suficientes para lograr aprendizajes de calidad; los docentes no enseñan su disciplina en el vacío, la enseñanza está dirigida a seres humanos y en contextos específicos, cuyas condiciones y particularidades deben ser consideradas al momento de diseñar las actividades de enseñanza. Por estas razones, los docentes deberán estar familiarizados con las características de desarrollo correspondientes a la edad de los

estudiantes, sus particularidades culturales y familiares, sus experiencias previas y sus conocimientos, habilidades y competencias respecto a las disciplinas.

El docente, basándose en sus competencias pedagógicas, en el conocimiento de sus estudiantes y en el dominio de los contenidos que enseña: diseñará, seleccionará y organizará estrategias de enseñanza que otorgan sentido a los contenidos presentados, todo este proceso se evidenciará en el desarrollo de sus clases.

## **Dominio B**

### **Creación de un ambiente propicio para el interaprendizaje.**

Este dominio se refiere al entorno del aprendizaje en su sentido más amplio; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este dominio adquiere relevancia, en cuanto se sabe que la calidad de los aprendizajes de los estudiantes depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje.

En tal sentido, las expectativas del docente sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes adquirirán especial importancia, así como su tendencia a destacar y, apoyarse en sus fortalezas, más que en sus debilidades, considerando y valorizando sus características, intereses y preocupaciones particulares y su potencial intelectual y humano.

Dentro de este dominio, se destaca el carácter de las interacciones que ocurren en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, como de los estudiantes entre sí.

Los aprendizajes serán favorecidos en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas, con normas constructivas de comportamiento establecidas.

También contribuye en este sentido la creación de un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, que invite a indagar, a compartir y a aprender.

## **Dominio C**

### **El interaprendizaje en aula.**

En este dominio se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los estudiantes con su aprendizaje. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la educación: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes.

Especial relevancia adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes. Al mismo tiempo, estas situaciones deben considerar los saberes e intereses de los estudiantes y proporcionarles recursos adecuados y apoyos pertinentes. Para lograr que los estudiantes participen activamente en las actividades de la clase se requiere también que el profesor se involucre como persona, explicita y comparta con los estudiantes los objetivos de aprendizaje y los procedimientos que se pondrán en juego.

Dentro de este dominio también se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes, con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus alumnos.

## **Dominio D**

### **Responsabilidades profesionales.**

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del docente en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Para ello, él deberá reflexionar consciente y sistemáticamente sobre su práctica y reformulación, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes y por sobre todo contribuir. En este sentido, la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas de educación. Este dominio se refiere a aquellas dimensiones del trabajo docente que van más allá del trabajo de aula y que involucran, primeramente, la propia relación con su profesión, pero también, la relación con la actividad laboral con los alumnos de la institución.

El compromiso del docente con el aprendizaje de los estudiantes implica, por una parte, evaluar los procesos de aprendizaje con el fin de comprenderlos, descubrir sus dificultades, ayudarles a superarlas y considerar el efecto que ejercen sus propias estrategias de trabajo en los logros alcanzados por los egresados en su desempeño laboral.

Para apreciar los dominios antes mencionados, como eje de la evaluación del desempeño profesional del docente es necesario implementar instrumentos que operacionalicen indicadores cuantificables.

### **2.2.3.3. La Evaluación Educativa y sus Tipos.**

La evaluación educativa en el caso de los docentes, debe permitir detectar los puntos débiles de ellos para corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno; para tal efecto, se define la evaluación como: 'La etapa del proceso

educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables.' Lafourcade (1992).

Según el concepto planteado por Poveda (1994:165): la evaluación es 'una fase indispensable de todas las actividades de nuestra vida individual y colectiva', indicando con esto que la evaluación debería abarcar no solo el proceso educativo, sino ser parte de nuestra personalidad y de nuestra sociedad.

En la búsqueda permanente de mejorar los procesos en los que está inmerso el estudiante universitario, han aparecido una serie de opciones sobre evaluación, habiéndose planteado propuestas para evaluar a las instituciones educativas en su conjunto, con parámetros de acreditación, de gestión, etc. Al indagar respecto de la evaluación al docente, el campo se limita ya que, hasta cierto punto, el docente ha sido considerado una persona infalible, criterio que ha cambiado en las últimas décadas.

A criterio de los profesionales en educación y sobre todo en el trabajo con el docente, resulta necesario abandonar paulatinamente el paradigma cuantitativo que ve a la evaluación tan solo como un sistema de control, medición, prueba o examen de rendimiento físico, intelectual o social del individuo; la evaluación cuantitativa no es adecuada al ser humano, ya que éste, es un ser generalizado, autor regulado, de comportamiento impredecible y de sistema nervioso vulnerable.

Por lo mencionado anteriormente, es necesario adoptar el paradigma cualitativo que entiende a la evaluación como un acompañamiento crítico-creativo a un individuo en su proceso de maduración personal, entonces la

evaluación no sólo es adecuada, sino decisiva para el crecimiento humano, con un cerebro auto consciente para dirigir su existencia, moldear su personalidad y prosperar en su accionar.

La evaluación del desempeño docente en la UPEA está orientada a conseguir algunos propósitos, Joan Deán (1991) plantea, entre otros los siguientes:

- a) Ayudar a los profesores a identificar vías que realcen sus destrezas profesionales.
- b) Ayudar a la planificación del perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los profesores, individual y colectivamente.
- c) Identificar el potencial de los profesores para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles, cuando fuera posible, con el entrenamiento en la práctica.
- d) Proporcionar ayuda a los profesores con dificultades en su tarea a través de la orientación adecuada y el ejercicio pertinente.
- e) Informar a los responsables para que tengan referencias de los profesores.

Como se verifica, la principal finalidad radica en el apoyo. La evaluación ha de ser una ayuda y no una dificultad. El propósito fundamental es conseguir, a través de la indagación rigurosa sobre la práctica, las evidencias necesarias para la comprensión de la actividad, de tal manera que los protagonistas puedan formular un juicio riguroso sobre su valor educativo.

En la evaluación es necesario además, considerar no sólo los productos educativos sino también valorar los recursos y procesos que posibilitan tales resultados. Ello permitirá establecer la distancia entre lo deseable y lo logrado, y un conocimiento concreto de la compleja realidad que acontece en nuestras instituciones.

Al desarrollar un efectivo proceso de evaluación, se deben considerar algunos principios de la evaluación educativa:

- La evaluación no es un fin en sí misma, sino un medio, un recurso para la efectividad institucional.
- Se logran mejores resultados en la evaluación cuando sus objetivos son claros y explícitos,
- La evaluación del trabajo docente requiere por su complejidad un enfoque multidimensional y métodos cuanti-cualitativos,
- La evaluación debe ser integral y participativa,
- La evaluación implica atención a los resultados, pero también a los recursos y procesos que conducen a ellos.

Para alcanzar los resultados planteados, es indispensable generar una cultura de evaluación que facilite el superar las resistencias que se presenten en el proceso, a la vez que se alcance una verdadera rendición social de cuentas; bien sabido es que este tipo de proceso no es sencillo, sin embargo, es nuestra responsabilidad el iniciar el cambio en la educación como único mecanismo de verdadera transformación social.

Al respecto, existen algunos tipos de evaluaciones educativas y diversas formas de clasificarlas, de éstas en relación con la evaluación al desempeño docente, se citan cuatro importantes.

### **Según el objeto de la educación.**

La evaluación educativa se usa cómo un término genérico para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el currículum, la institución educativa y la evaluación misma o meta-evaluación.

A continuación se presentan las definiciones de los términos:

**a) Evaluación del aprendizaje.** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que los estudiantes han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. Dentro de esta clase de evaluación se encuentra la que realizan los profesores a los alumnos, con el apoyo de exámenes parciales y finales, así como otros instrumentos de medición.

**b) Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.** En este tipo de evaluación se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje. Un ejemplo son las evaluaciones que los estudiantes realizan sobre el curso en general y sobre el desempeño del docente en particular, por medio de una encuesta de opinión que las instituciones educativas generalmente aplican.

**c) Evaluación curricular.** Es un tipo de evaluación por el que se determina el grado en el que el programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado. Así, cada vez que se quiera evaluar la efectividad de un programa de capacitación para empleados o funcionamiento de una carrera profesional, se debe hablar de evaluación curricular.

**d) Evaluación de instituciones educativas.** Es un tipo de evaluación donde se determina la efectividad como la eficiencia de la institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad. Por ejemplo, las evaluaciones que organismos nacionales e internacionales realizan para acreditar una institución de enseñanza superior como “universidad de excelencia”

**e) Meta-evaluación.** Es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación. Es decir, no sólo un diseño, una planeación o una actividad pueden evaluarse, sino que los procesos de evaluación deben también evaluarse, y ello es aplicable a cada uno de los casos de evaluación planteados.



También, puede aplicarse a otros objetos de evaluación tales como: la **evaluación del desempeño docente**, de la efectividad de la capacitación en el trabajo o de los programas de intervención. La evaluación educativa es el término genérico para referirse a todos estos aspectos que difieren entre sí sólo por la naturaleza del objeto a evaluar.

### **Según su aplicación en el tiempo.**

La evaluación educativa puede clasificarse de acuerdo con su aplicación en el tiempo, ya sea al inicio de un proceso educativo, durante éste o al final. Es obvio que distintos momentos tienen diferentes propósitos, y la selección entre ellos también, estos son:

**a) Evaluación diagnóstica.** Se emplea para determinar la situación inicial en que se encuentra el proceso educativo. Se realiza una evaluación diagnóstica para saber los conocimientos previos que traen los estudiantes al inicio de un curso, o para detectar necesidades de capacitación entre los trabajadores de una empresa.

**b) Evaluación de proceso.** Se la conoce como continua, formativa, progresiva, correctiva, sucesiva, de proceso. Se prefiere para supervisar el desarrollo de un proceso educativo, con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo con la planeación y sobre áreas que requieren de atención especial. Por ejemplo, los exámenes parciales que se aplican a los estudiantes durante un curso; asimismo, la evaluación que se haga a los docentes por parte de las autoridades universitarias y del mismo estudiantado.

**c) Evaluación sumatoria.** Se la conoce con los nombres de acumulativa, terminal, final, total. Su aplicación principal es evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa. Así, se puede realizar una evaluación sumaria de todo un programa educativo, con el fin de tomar

decisiones sobre la posible continuidad del mismo o sobre su terminación definitiva.

### **Según los criterios para emitir juicios de valor.**

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base a comparaciones que se hace entre distintas fuentes de información.

Si se quiere **evaluar el aprendizaje** de los estudiantes, se pueden comparar los resultados de un examen con un conjunto de objetivos de aprendizaje definidos desde el inicio del curso, o comparar los resultados del examen de un estudiante con los resultados que obtuvieron otros compañeros de clase. De acuerdo con esto, se puede pensar en distintos tipos de evaluación educativa:

**a) Evaluación en base en un criterio de referencia.** Para interpretar un valor de un proceso educativo, se define a priori un criterio claro y preciso. Por ejemplo, se desea evaluar el aprendizaje logrado por un grupo de trabajadores luego de haber tomado algunos cursos de capacitación. En este caso, la eficiencia del proceso de aprendizaje puede hacerse comparando los objetivos logrados por los participantes versus los objetivos establecidos al inicio del programa.

**b) Evaluación en base a una norma de referencia.** Para interpretar el valor de un proceso educativo, se hace una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia. Por ejemplo, una institución educativa puede evaluar la calidad de un programa de estudio por comparación con sus estudiantes con los de otras instituciones educativas, usando para ello un mismo instrumento de medición. En nuestro caso se hace referencia a los sistemas de evaluación al docente que disponen otras universidades del Sistema Universitario Boliviano.

### **Según su orientación o propósito.**

Se refiere al uso que se dará a los resultados de la evaluación, éstos son:

**a) Evaluación orientada a la toma de decisiones.** Esta evaluación está orientada a personas claves (rectores, gerentes, etc.) para que realicen la toma de decisiones. Por ejemplo, si se está evaluando un programa educativo, la evaluación puede ir dirigida a proporcionar información al director del programa para responder las siguientes preguntas: ¿Continúa el programa o debe darse por terminado? Y si continúa, ¿qué cambios habría que hacerle?

**b) Evaluación orientada a la investigación.** Se orienta a aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica. Por ejemplo, un evaluador puede proponer un diseño experimental para evaluar el impacto de ciertos tipos de tecnología en un proceso educativo. En este caso el evaluador definirá su variable independiente (X) en términos de los tipos de tecnología que quiere poner a prueba, su variable dependiente (Y) en términos de aprendizaje logrado por los alumnos, y sus variables en términos de los atributos de los participantes al inicio del proceso.

**c) Evaluación orientada al valor.** Está orientada a proporcionar información sobre los méritos de un proceso educativo. Así, al evaluar un programa educativo, el evaluador buscará información que permita determinar cuáles son los efectos que el programa está teniendo, qué efectos planteados no se están logrando y cuál es la razón beneficio/costo (B/C) del programa.

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin duda, esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

Evaluar el desempeño de los docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo del conocimiento en los estudiantes, previo el 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 tres grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

**d) La meta-evaluación.** Bajo el término meta evaluación se incluyen todas las actividades orientadas a evaluar la propia evaluación efectuada. Para proceder a la meta evaluación, es necesario como en cualquier proceso evaluativo, señalar los aspectos básicos que se van a evaluar y establecer unos criterios o normas que actúen como referencia. Una actividad al respecto es la evaluación que se hace al docente.

#### **2.2.3.4. La Evaluación del Desempeño Docente Universitario.**

La evaluación del desempeño docente se define por algunos autores, según el siguiente Cuadro:

## CUADRO N° 5

### DEFINICIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE ALGUNOS AUTORES

| <b>Crombach</b><br>Casanova,<br>1999, citado por<br>Stegmann,<br>2008, 6                | <b>Tyler</b><br>Casanova,<br>1999, citado por<br>Stegmann, 2008                                       | <b>Bretel</b><br>(Bretel, 2008, 13).   | <b>Valdés</b><br>(Valdés, 2008,<br>105).  |
|---|---|--|---|
| 'La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo' | 'Proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos' | 'Proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente' | 'Proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas' |

**Fuente:** Elaboración propia.

Valdés (2008), también comenta que en este proceso, la evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes funciones: diagnóstica, instructiva, educativa y desarrolladora. Además, propone una serie de modelos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Centrado en el perfil de profesor ideal.
- Centrado en los resultados alcanzados por los estudiantes.
- Centrado en el comportamiento del docente que se relaciona con los logros de los estudiantes.

En cuanto a los mecanismos para su realización, de acuerdo a García (2008), los cuestionarios de evaluación docente surgen en los Estados Unidos en la

década de los años veinte y se popularizan en los setenta, mientras que en América Latina se empiezan a utilizar en los años noventa, como mecanismos de control, de retroalimentación o de toma de decisiones en cuanto a contratación o despido.

Los sistemas de evaluación docente en general hacen referencia a una serie de características a tenerse en cuenta, como:

- Precisar qué tipo de información se va a obtener.
- Precisar qué se va a hacer con la información obtenida.
- Garantizar el anonimato o la confidencialidad.
- Obtener información a nivel micro para mejorar la práctica docente.
- Obtener información a nivel macro para la toma de decisiones administrativas.
- Tener en cuenta los momentos en que se aplicarán los cuestionarios.

Por su lado, Guevara y Pacheco (Valenzuela, 2008), encontraron que en las Universidades mexicanas, los sistemas de evaluación docente tienen las siguientes características:

- Forman parte de la vida académica.
- Son una condición para acceder a una compensación salarial.
- Se persiguen objetivos orientados a dar retroalimentación, mejorar la calidad de la práctica docente, incidir en la planeación y buscar sensibilizar a los docentes.

En nuestro país, pocas universidades han podido desarrollar un instrumento que permita una evaluación eficiente y eficaz del desempeño docente.

Si el deseo es mejorar la calidad de la educación y generar estrategias para que sea posible. Una de esas estrategias es 'Evaluar para mejorar'. Solo se puede mejorar y lograr mayor calidad, si se sabe dónde estamos y cómo estamos en relación con los objetivos y metas. Una de las metas de calidad es lograr que todos los estudiantes en la Universidad, aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con excelentes resultados. Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué saben los estudiantes y cómo se desempeñan, y cómo se comprometen los maestros con la formación de sus estudiantes. **Saber esto, implica evaluar el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los docentes y de los directivos docentes.**

Adicionalmente, se puede decir que la evaluación se ha empleado para dar ingreso al personal docente en las instituciones de educación superior, bajo la forma de concursos de méritos, exámenes de competencia y admisión; sin embargo, no es menos cierto que una vez que este personal ingresa a dichas instituciones, deja de ser objeto de una atención sistemática con miras a verificar formalmente que su praxis académica, su perfil personal, sus capacidades pedagógicas y su responsabilidad, se correspondan con patrones previamente definidos para determinar su efectividad en el logro de los objetivos educacionales.

El planteamiento anterior, se refiere a la evaluación formal del docente, porque desde el punto de vista informal, la función social que éste lleva a cabo es permanentemente valorada por sus alumnos, colegas, supervisores y todas aquellas personas que de una u otra forma son receptoras de sus acciones. Sobre este particular es importante resaltar lo delicado de estas valoraciones y opiniones altamente subjetivas que podrían suscitar situaciones ambiguas o contradictorias, ser causa de decisiones injustas y de desmotivación e insatisfacción por parte de los docentes que influirá directamente en la enseñanza-aprendizaje. De allí la importancia de diseñar e

implantar un sistema de evaluación racional y justo, que permita valorar el desempeño del docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible

A pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño del docente, se presentan dificultades a la hora de aplicarla, debido fundamentalmente a que muchos agentes educativos obstaculizan su implantación argumentando conceptos básicamente gremiales, convirtiéndose en estandartes de una supuesta protección al docente, desconociendo el derecho que tiene cada maestro y profesor a recibir una retroalimentación con respecto a su praxis, que contribuya a su perfeccionamiento profesional.

Otra de las razones que dificultan la evaluación del desempeño docente es que no siempre está claramente definida la finalidad de la evaluación, lo cual da lugar a dudas, inseguridad e incluso temor con respecto al uso que se haga de sus resultados, además porque representa una práctica relativamente nueva, falta de técnicas sistemáticas, válidas, fiables y objetivas.

Cuando en una institución educativa se decide establecer un proceso para la evaluación del desempeño de sus docentes, debe formular en primera instancia la **finalidad de dicha evaluación**, para evitar suscitar confrontaciones motivadas por la desinformación, la cual a su vez puede generar especulaciones. La evaluación del desempeño docente debe concebirse como un recurso para mejorar la calidad profesional y no como un medio para la sanción.

La excelencia empieza con una adecuada evaluación. Evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos para el desarrollo profesional del educador; la



evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador. (BANEGAS, 2012).

#### **2.2.3.5. Formas de evaluación al Docente.**

**Autoevaluación:** Es imprescindible que el docente y el estudiante desarrollen comportamientos de autoevaluación de sus propias actuaciones. Por medio de este momento evaluativo tanto el agente (docente, alumno) de la evaluación como el objeto (temas, contenidos, métodos, recursos, informaciones, asignaturas) de la evaluación se unifica e identifica. Es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toman decisiones en función de la valoración positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, una tarea por cumplirse.

El estudiante y el docente, por este proceso, desarrollarán y aprenderán a tomar decisiones sobre sus actos, sus trabajos realizados, su proceso didáctico, su formación profesional y tomarán conciencia de lo positivo y negativo para reafirmarlo y corregirlo según corresponda.

Esta práctica de la autoevaluación hay que introducirla habitualmente en el aula, entre los alumnos y los profesores en forma paulatina y con ciertos grados de complejidad. El alumno es perfectamente capaz de valorar su propia labor y el grado de satisfacción que le produce. El maestro debe orientar esta actividad mediante pautas sencillas, y quizás con algún instrumento que ayudará a que se realice con seriedad, honradez, y corrección. La orientación del docente es importante e imprescindible para evitar la excesiva influencia de la subjetividad en la propia evaluación. De esta manera los mismos alumnos y profesores serán parte activa de la evaluación. Así despertarán confianza en lo que hacen y dentro de un ajuste

y equilibrio "aprenderán a valorar" sus propias acciones y generar criterios de autoestima.

**Coevaluación:** Los estudiantes y los docentes no se encuentran aislados y solitarios en el ambiente social y educativo; por lo tanto deben compartir sus deberes, responsabilidades y actividades en sus niveles de realización, con el fin de recibir criterios, observaciones, reflexiones, recomendaciones y correcciones.

La coevaluación consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o trabajo, que puede realizarse en pares para luego hacerlo en grupos pequeños.

De igual manera, la coevaluación deberá aplicarse paulatinamente y con ciertas precauciones, puesto que puede darse la inclinación de resaltar solamente lo negativo, generando naturalmente malestar entre los miembros del curso. Se sugiere que el docente concentre su atención exclusivamente en lo positivo.

**Hetero evaluación:** Es la evaluación tradicional y que se realizará al maestro. Consiste en que una persona evalúa a la otra, sobre su trabajo, actuación y rendimiento. Esta práctica requiere del profesor una solvente preparación y conocimiento de las técnicas e instrumentos de evaluación para eliminar una serie de dificultades y problemas que frecuentemente suelen presentarse y que luego deriva en un antagonismo a la disciplina que estudian, una oposición al mismo docente y probablemente una desidia por los estudios. Este tipo de evaluación ha sido homologado a la palabra "examen".

Es preciso saber y poder evaluar, es algo que también debe enseñar el docente a sus estudiantes esto es, a evaluar y a evaluarse; por eso la autoevaluación y coevaluación son básicas y constitutivas de una educación que permite procesos libres, auténticos, comprometidos e innovadores.

Conocer, juzgar y valorar y otras más son acciones sucesivas en un proceso educativo en el que el sujeto madura y se desarrolla para saber, saber hacer y saber ser con los otros.

Bien aplicada y desarrollada esta evaluación, es enriquecedora por los datos que se obtienen y el cúmulo de juicios de valor que el maestro puede manejar para disponer de información a los padres de familia, a los mismos estudiantes y a las autoridades superiores.

#### **2.2.3.6. Importancia de la evaluación del desempeño docente.**

En toda organización, institución o empresa es necesario evaluar el desempeño del personal; eso es lo que siempre se ha escuchado y practicado, o al menos enseñado de generación en generación. En todos los contenidos programáticos de las carreras de relaciones industriales y psicología, entre otras, se encuentra la materia 'evaluación de desempeño', que debe ser cursada con carácter obligatorio. Sin embargo, en nuestro país, no se ha escuchado acerca de la aplicación de un instrumento de evaluación al desempeño docente, de manera seria y obligatoria en el área universitaria.

A continuación, se dan algunas pautas sobre la importancia de la evaluación del desempeño de las personas que se desempeñan en un área laboral, para tratar de asimilarlo al área universitaria; para lo cual, se empieza realizando la siguiente pregunta:

**¿Realmente es importante la evaluación del rendimiento de las personas?**

Ciertamente es muy relevante porque el éxito de toda organización depende del desempeño de las personas, mientras se mida y evalúe este desempeño, se podrán emprender entonces acciones orientadas a obtener resultados positivos. No obstante, para que esto sea así, es imprescindible realizar la

evaluación de desempeño de la manera más adecuada posible, lo que se materializa cumpliendo los siguientes pasos:

- Identificar los problemas relacionados con el desempeño.
- Ofrecer a los trabajadores información constructiva.
- Empezar acciones para mejorarlo.

La medición y la gestión del desempeño son dos de las funciones más complejas que todo supervisor debe realizar; principalmente, porque debe evaluar a personas con emociones, percepciones y realidades tan diferentes como válidas.

El proceso de evaluación de desempeño implica un conjunto de elementos y subprocesos que van más allá de la sola medición. De hecho, es pertinente cubrir tres aspectos fundamentales: la **identificación del rendimiento** que será evaluado, la **medición de los resultados** y la **gestión de las conclusiones** del estudio.

La etapa de identificación hace alusión a la necesidad de tener sumamente claro lo que hay que medir; esto es, aquellas dimensiones del rendimiento que determinan la eficiencia en el trabajo. Para ello se recomienda conocer los flujos de trabajo clave, analizarlos, descomponerlos en partes y convertir cada una de ellas en una dimensión del rendimiento. Si no se toma en cuenta una dimensión relevante en el trabajo, es muy probable que los empleados se sientan muy mal, en particular aquellos que tienen buen rendimiento en esa dimensión y la evaluación del rendimiento podría generar resultados incorrectos. Lo mismo ocurrirá en caso contrario: si se incluye una dimensión de poca relevancia para el trabajo, podría generar frustración.

La medición consiste en determinar los métodos que serán aplicados para calificar o cuantificar el rendimiento de los empleados. Estos métodos pueden

clasificarse según los juicios utilizados - relativo o absoluto - o si se toman en cuenta las características, comportamientos o resultados de los individuos. Cada método tiene sus ventajas y desventajas. Ahora bien, la calidad de la evaluación depende más del evaluador; es decir, de la capacidad, motivación y percepción del supervisor. Como la evaluación tiene que hacerla un ser humano, no es descabellado entonces suponer que independientemente del método utilizado, y de la integridad de la persona que evalúa, los supervisores enfrenten ciertos obstáculos al gestionar el rendimiento: errores y sesgos, gustos y preferencias, políticas de la organización, normas legales y factores del entorno.

El proceso de evaluación de desempeño tiene carácter estratégico, porque mientras se mida y evalúe el desempeño de las personas, se podrán emprender acciones orientadas a resultados organizacionales ganadores. Para que realmente esto sea un hecho, lo más importante de este proceso es la gestión del rendimiento, que significa orientar las acciones y el comportamiento de las personas a generar resultados eficaces, lo que se traduce en un proceso de mejoramiento continuo y un excelente clima organizacional. Lo relevante de la gestión del rendimiento es que los supervisores participen efectivamente en el desempeño de sus colaboradores, analicen las causas de los problemas de rendimiento, faciliten que los empleados encuentren soluciones y utilicen una comunicación centrada en el rendimiento y no en las personas.

De la misma manera, la gestión del personal docente en la Universidad Pública de El Alto debe ser cada vez más científica, moderna y de rigor, para que sea favorecedora de nuevas transformaciones contundentes a niveles de calidad cualitativamente superiores. Se define como el proceso orientado al incremento de las potencialidades (conocimientos, habilidades, valores, entre otros) de los docentes, de forma a tal que contribuyan al cumplimiento de las metas y objetivos individuales y colectivos, de la propia comunidad

universitaria y de la sociedad en general. Prestar atención a los docentes y a su gestión para promover el desarrollo continuo no es un costo, al contrario es una inversión que redundará en el logro de mayores niveles de eficiencia y eficacia de los procesos universitarios y en la satisfacción creciente de las demandas sociales.

Se debe señalar que las estrategias relacionadas con la gestión del personal docente deben estar en completa armonía con el proyecto estratégico institucional, la cultura organizacional y la estructura, de ahí se derivan también importantes exigencias y objetivos educativos.

#### **2.2.3.7. Modelo de evaluación del Desempeño docente.**

El modelo de evaluación de desempeño docente considerado, se conforma en cinco áreas, a saber:

##### **Planificación de las actividades docentes.**

Por planificar se entiende: prever el futuro y prepararse para enfrentarlo. En esta previsión se consideran dos ejes: el de lo predecible y el de lo controlable. Como es lógico, ciertos acontecimientos futuros se pueden predecir con certeza mientras que otros son absolutamente impredecibles. En ambos casos se dan situaciones que son posibles de controlar o que resultan absolutamente incontrolables. La planificación, en general, trabaja con los elementos predecibles y controlables. No obstante, toma en consideración las opciones restantes incluyendo lo impredecible e incontrolable.

Bajo las condiciones señaladas una adecuada planificación de las actividades docentes debe anticiparse a todos los eventos que ocurren en su implementación. Usualmente, la planificación puede ser asociada a un conjunto de interrogantes, tales como: ¿por qué? (visión o ideal deseado), ¿para qué? (diagnóstico/necesidades), ¿qué resultados? (objetivos), ¿cómo? (estrategia), ¿cuáles son las acciones y tareas?, ¿quiénes? (responsables),

¿cuándo? (programa), ¿con qué? (recursos), ¿cuánto se logra? (evaluación). De tal suerte que si se da respuesta a estas interrogantes se podría contar con una preparación satisfactoria para la posterior puesta en marcha de las actividades planificadas. En tal sentido, un profesor que planifica adecuadamente tiene mayores probabilidades de alcanzar un mejor desempeño.

Por actividad docente se entiende a las diferentes formas de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, cada una de las cuales tiene su sentido propio. Entre ellas se puede mencionar un curso destinado principalmente a la transferencia de conocimientos; un seminario orientado a compartir aprendizajes; un taller cuyo propósito es desarrollar un producto ya sea tangible o intangible; y otras, tales como, las tesis, las prácticas, los estudios dirigidos, los laboratorios, etc.

### **Ejecución de las Actividades Docentes.**

En la puesta en marcha de las acciones planificadas, el docente debe manejar las herramientas pedagógicas y disciplinarias apropiadas, conocer a su población objetivo y las condiciones del entorno. El centro de atención en este caso, está en la validación de los resultados obtenidos, esto es, el cumplimiento de las tareas comprometidas, la forma en que se logran los aprendizajes que adquieren los estudiantes de acuerdo a lo especificado, y la satisfacción respecto al proceso y al clima en el cual se realiza la actividad docente.

### **Evaluación de los Aprendizajes.**

Se refiere a la capacidad del profesor para asegurar que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, dando fe pública de ello y comunicando los resultados en forma clara. Este proceso por tanto incluye la medición adecuada de los resultados y la calificación de los mismos.

## **Evaluación de la Práctica Pedagógica.**

El sentido último de esta evaluación es retroalimentar al docente y a las distintas instancias involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de generar un mejoramiento continuo de la docencia para lo cual se focaliza, fundamentalmente, en los procesos y en el funcionamiento de las estructuras organizacionales que permiten desarrollar una docencia de mayor calidad.

## **Compromiso con el proyecto educativo institucional.**

Esta dimensión se vincula directamente con los valores que deben caracterizar el comportamiento de docentes y estudiantes. Dada la naturaleza de esta área de desempeño, más que establecer una medición directa se pretende generar criterios orientadores que den cuenta de la misión y visión de la universidad. La idea es que esta área de desempeño se constituya en un referente de desarrollo personal y profesional.

Cuando se refiere a la evaluación, ésta es, en qué medida del proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados.” (A. Pila Teleña) ‘Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción’.

Esto supone:

- Evaluación del contexto, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.



- Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto (Input), o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.
- Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.
- Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, a realización y el control de la actividad. (D. Stufflebeam).

Entonces, un modelo de evaluación de desempeño docente para el medio universitario local, de la UPEA, concretamente de la Carrera de Psicología, debería estar orientado a cubrir esas grandes cinco áreas de aplicación de la evaluación permanente que se pretende implementar con el Plan considerado.

### **2.3. MARCO INSTITUCIONAL.**

El marco institucional está dado por las políticas y estrategias educacionales a nivel de la Universidad Boliviana, en particular para la Universidad Pública de El Alto (UPEA), formuladas por el Estado Plurinacional de Bolivia, mediante la Constitución Política del Estado, Leyes y Decretos correspondientes, bajo el control y supervisión del Ministerio de Educación y del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (CEUB), contenidas en el Modelo Académico establecido por el Sistema de la Universidad Boliviana 2011 en vigencia, la Secretaría Nacional Académica y el Estatuto Orgánico de la Universidad Pública de El Alto y sus respectivos Reglamentos. Ver Anexo "D".

Asimismo, la Carrera de Psicología está comprendida dentro del Pensum de Materias de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Pública de El Alto (UPEA) y se rige por sus normas internas y de la propia carrera.

## **2.4. MARCO JURÍDICO**

La normativa en la que se basa la presente investigación, básicamente es la Constitución Política del Estado, Leyes, Decretos Supremos y Reglamentos correspondientes, de acuerdo a lo siguiente:

### **2.4.1. Constitución Política del Estado.**

#### **Artículo 91.**

I. La educación superior desarrolla **procesos de formación profesional**, de generación y divulgación de conocimientos orientados al desarrollo integral de la sociedad, para lo cual tomará en cuenta los conocimientos universales y los saberes colectivos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

II. La educación superior es intracultural, intercultural y plurilingüe, y tiene por misión la **formación integral de recursos humanos** con alta calificación y competencia profesional; desarrollar procesos de investigación científica para resolver problemas de la base productiva y de su entorno social; promover políticas de extensión e interacción social para fortalecer la diversidad científica, cultural y lingüística; participar junto a su pueblo en todos los procesos de liberación social, para construir una sociedad con mayor equidad y justicia social.

III. La educación superior está conformada por las **universidades**, las escuelas superiores de formación docente, y los institutos técnicos, tecnológicos y artísticos, fiscales y privados.

En este contexto se desenvuelve la Universidad Pública de El Alto, en particular, la Carrera de Psicología de dicha Universidad. La evaluación docente es complementaria al proceso de educación, porque no habrá una buena enseñanza aprendizaje, sino existen buenos docentes, al igual que el elemento estudiantil que se admite en las aulas universitarias, con sus condiciones educativas previas, donde juegan un papel fundamental, los principios y valores propios de la comunidad universitaria local, tal cual es la Universidad Pública de El Alto.

### **Artículo 92.**

I. Las universidades públicas son autónomas e iguales en jerarquía. La **autonomía** consiste en la libre administración de sus recursos; el **nombramiento de** sus autoridades, **su personal docente** y administrativo; la elaboración y aprobación de sus estatutos, planes de estudio y presupuestos anuales; y la aceptación de legados y donaciones, así como la celebración de contratos, para realizar sus fines y sostener y perfeccionar sus institutos y facultades. Las universidades públicas podrán negociar empréstitos con garantía de sus bienes y recursos, previa aprobación legislativa.

II. Las universidades públicas constituirán, en ejercicio de su autonomía, la Universidad Boliviana, que coordinará y programará sus fines y funciones mediante un organismo central, de acuerdo con un plan de desarrollo universitario.

El concepto de autonomía universitaria, asociado al co gobierno paritario docente estudiantil, juega papel fundamental en la concepción de un sistema de evaluación docente, basado en un Plan específico.

#### **2.4.2. Ley de Educación N° 070 “Avelino Siñani – Elizardo Pérez.**

La Ley de la Educación N° 070 ‘Avelino Siñani y Elizardo Pérez’ de fecha 20 de diciembre de 2010, establece el marco filosófico y político de la educación boliviana; asimismo el Sistema Educativo Plurinacional y la Organización Curricular, Administración y Gestión del Sistema Educativo Plurinacional, entre otros. (GACETA OFICIAL DE BOLIVIA , 2010)

De esta Ley, los artículos e incisos que se considera importantes en relación al objeto de investigación, son:

**Artículo 5, inciso 5.** Uno de los objetivos de la educación es: ‘Consolidar el Sistema Educativo Plurinacional con la directa participación de madres y padres de familia, de las organizaciones sociales, sindicales y populares, instituciones, naciones y pueblos indígena originario campesinos, afro bolivianos y comunidades interculturales en la formulación de políticas educativas, planificación, organización, seguimiento y **evaluación** del proceso educativo, velando por su calidad’.

Asimismo, en el **inciso 18**, se establece: ‘Garantizar integralmente la calidad de la educación en todo el Sistema Educativo Plurinacional, implementando **estrategias** de seguimiento, medición, **evaluación** y acreditación del proceso educativo con participación social. En el marco de la soberanía e identidad plurinacional, **plantear a nivel internacional, indicadores, parámetros de evaluación y acreditación de la calidad educativa que respondan a la diversidad sociocultural y lingüística del país**’.

En la Sección V Evaluación y Acreditación Universitaria, de dicha Ley, en el **Artículo 68. (Agencia Plurinacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Universitaria – APEAESU)**, se establece que: ‘I. La evaluación es el proceso de cualificación de la calidad de la educación

superior universitaria; contempla la autoevaluación, la evaluación por pares y la evaluación social’.

**2.4.3. Estatuto Orgánico del Sistema de la Universidad Boliviana, en el TÍTULO VIII, RÉGIMEN DOCENTE – ESTUDIANTIL, CAPÍTULO I, DOCENCIA UNIVERSITARIA** en los artículos:

**Artículo 105.** Es Docente Universitario aquel profesional con Grado Académico y Título Profesional que esté dedicado a las tareas en enseñanza Universitaria, dentro de los principios, fines y objetivos del Sistema de la Universidad Boliviana.

**Artículo 113.** Se reconoce la periodicidad de la docencia y **su evaluación periódica** con sujeción al Reglamento del Régimen Académico Docente.

**2.4.4. Estatuto Orgánico de la Universidad Pública de El Alto.**

## **CAPITULO II**

### **PRINCIPIOS**

**Artículo 6. PRINCIPIOS.** Los principios fundamentales de la Universidad Pública de El Alto son:

1) La autonomía universitaria.

**2) El co-gobierno paritario docente estudiantil y el fuero universitario.**

3) La igualdad de jerarquía institucional en el sistema de la Universidad Boliviana.

6) La libertad de pensamiento, de expresión y asociación.

7) El carácter científico, tecnológico y productivo.

9) El carácter multinacional, plurilingüe y anticolonial.

10) El carácter democrático, popular, antirracista, antidiscriminatorio y anti imperialista.

12) El carácter ético e integral.

## **Artículo 7. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA**

I. La autonomía universitaria se basa en:

**1) El co-gobierno docente-estudiantil en el ejercicio del gobierno universitario.**

2) La independencia política e ideológica de la UPEA respecto a cualquier gobierno de turno y clases dominantes.

3) La libre administración de sus recursos.

4) El nombramiento de sus autoridades, personal docente administrativo.

5) La elaboración, aprobación y aplicación de su Estatuto Orgánico, Reglamentos y Planes de Estudio.

6) La elaboración, aprobación y ejecución de sus Planes, PDIs, POAs, programas, Proyectos y sus Presupuestos.

### **2.4.5. Reglamento del Régimen Académico Docente de la Universidad Boliviana** en los siguientes artículos e incisos:

**Artículo 24.-** Todos los docentes extraordinarios y ordinarios tienen los siguientes deberes y obligaciones:

a) Realizar la planificación operativa de los procesos académicos a su cargo, siguiendo los lineamientos técnico - pedagógicos definidos por los Consejos Académicos Universitarios y Facultativos, cuidando la actualización permanente de los contenidos programáticos correspondientes.

- b) Ser responsable directo de la evaluación continua y final de los estudiantes inscritos en su asignatura, de acuerdo con las normas apropiadas al efecto.
- c) Preparar exámenes parciales, finales y otros de manera que respondan a normas de evaluación propias de cada materia.
- f) Recibir y controlar los exámenes de sus estudiantes o de otros en los que sea designado tribunal.
- j) Participar en los programas de formación docente y actualización científica que ofrece la universidad.

#### **2.4.6. REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DOCENTE. ANEXO AL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UPEA.**

##### **CAPITULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** El presente Reglamento del Régimen Docente, es de orden normativo que contempla los tipos y categorías de docentes, modalidades de selección, admisión y revocatoria; así como las **formas de evaluación permanente**, para alcanzar la eficiencia, calidad, excelencia académica y productiva en la Universidad Pública y Autónoma de El Alto (UPEA).

##### **CAPÍTULO II**

##### **PRINCIPIOS GENERALES**

**Artículo 2.** El presente Reglamento del Régimen Docente, se basa en los siguientes principios:

- 1) La periodicidad de cátedra. Se establece el principio de la periodicidad de cátedra en la universidad, para garantizar la excelencia académica,

investigativa y productiva, así como evitar el ejercicio de la docencia en forma vitalicia.

2) La importancia del co-gobierno en el proceso de selección y admisión docente. Se considera al estamento estudiantil y docente, como Núcleo Central en el proceso de selección y admisión docente, tanto en los concursos de méritos y en los exámenes de competencia y suficiencia.

**3) La evaluación permanente y periódica.** *Se establece este principio para evaluar a todo el plantel docente de manera permanente y periódica, para cualificar y optimizar el proceso de enseñanza - aprendizaje.*

**Artículo 19. DE LAS OBLIGACIONES.** Todos los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- 1) Realizar la planificación operativa de los procesos académicos a su cargo.
- 2) Actualizarse y actualizar permanentemente los contenidos académicos y programáticos correspondientes a su cargo.
- 3) Ser responsable directo de las evaluaciones de los estudiantes y entregar las notas en su tiempo correspondiente.
- 4) Asesorar o ejercer las tutorías en diferentes modalidades de graduación y ser tribunales evaluadores cuando así lo requiera la universidad, el área y/o carrera, según el reglamento.
- 5) Evaluar de manera objetiva a los estudiantes sobre la base de los criterios académicos. Los docentes que otorguen las notas y/o califiquen a los estudiantes en base a las simpatías o antipatías serán sometidos a proceso universitario.
- 7) Elaborar formularios, guías y otro tipo de publicaciones que ayuden en el proceso de enseñanza-aprendizaje.



9) Participar en los proyectos de investigación e interacción social aprobados por las instancias de co-gobierno.

11) Cumplir y hacer cumplir el Estatuto Orgánico y los Reglamentos de la UPEA.

## **CAPÍTULO X**

### **DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE Y LA REVOCATORIA**

**Artículo 64. DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE.** Los docentes serán evaluados de manera periódica y permanente, cada fin de gestión y/o semestre, por los estudiantes del curso o paralelo que hayan pasado clases con el mencionado docente.

**Artículo 65.** En la evaluación permanente de los docentes, participarán las autoridades y centros de estudiantes de la carrera, con derecho a voz, con el fin de otorgar el informe correspondiente de la vida universitaria y compromiso institucional de cada docente.

**Artículo 66.** Los parámetros de la evaluación permanente y periódica se harán bajo los siguientes parámetros:

- 1) Preparación pedagógica (didáctica y metodología).
- 2) Dominio del tema y/o materia.
- 3) Investigación científica-tecnológica y producción intelectual.
- 4) Cumplimiento del plan de trabajo.
- 5) Puntualidad en los horarios.
- 6) Objetividad en las evaluaciones y calificaciones.

7) Participación y compromiso con la universidad y la carrera. Siendo la calificación sobre el 100 %.

**Artículo 67. De la revocatoria.** La revocatoria del cargo de docente se hará efectiva, cuando los resultados de la evaluación permanente de un docente no alcancen el puntaje mínimo de aprobación.

**Artículo 68.** El puntaje mínimo de aprobación en la evaluación permanente y periódica es de sesenta (60) puntos.

**Artículo 69.** Los docentes que no logren el puntaje mínimo requerido, serán revocados de sus cargos luego de conocerse los resultados y estarán sujetos al presente reglamento.

**Artículo 70.** Cuando se revocara a un docente contratado antes de la culminación de los cuatro años, éste dejará de ser docente de la materia y no podrá presentarse en la siguiente gestión al concurso de méritos y examen de competencia o suficiencia, ni ser invitado en la misma materia.

**Artículo 71.** Cuando se revocara a un docente interino, éste dejará de ser docente de la materia y no podrá presentarse en la siguiente gestión al concurso de méritos y examen de competencia o suficiencia, ni ser invitado en la misma materia.

**Artículo 72.** Cuando se revocara a un docente invitado, éste dejará de ser docente de la materia y no podrá ser invitado, ni presentarse al concurso de méritos y examen de competencia o suficiencia en la siguiente gestión a la misma materia.

**Artículo 73. DE LA DESTITUCIÓN.** El docente podrá ser destituido de su cargo por las siguientes causas:

1) Por efecto de una evaluación periódica negativa.

2) Por el resultado negativo en el proceso de pruebas de oposición, cuando se encuentre ejerciendo la docencia universitaria y haya sido sometido a un examen de oposición académica para refrendar su cátedra, a solicitud por parte de los estudiantes, con aprobación de las instancias de gobierno universitario.

## **CAPÍTULO XI**

### **DEL CONTROL DE LAS ASISTENCIAS Y LICENCIAS**

**Artículo 74. De la asistencia.** Los docentes, en sus actividades académicas, serán controlados mediante un sistema de control de asistencia.

**Artículo 75.** La asistencia y cumplimiento de la labor docente será constatada por los estudiantes del paralelo o curso correspondiente, los que darán su visto bueno, firmando en la casilla de observaciones La ausencia de esta firma dará lugar a la conformidad y cumplimiento de la labor docente.

**Artículo 76.** En caso de contradicción, entre el reporte del docente y la observación estudiantil, las autoridades correspondientes serán las encargadas de verificar el caso.

**Artículo 77.** A la finalización de cada mes, una copia del informe de asistencia docente se enviará al centro de estudiantes de la carrera.

**Artículo 78. DE LA INASISTENCIA.** La inasistencia injustificada por tres veces consecutivas, o seis discontinuas del docente a las clases, dará lugar a su destitución del cargo.

## **2.5. HIPÓTESIS**

La aplicación de un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente para la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018, permitirá optimizar la labor docente, la participación estudiantil y

el interaprendizaje en esa Carrera.

## **2.6. VARIABLES**

### **2.6.1. Variable Independiente.**

La aplicación de un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente para la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018.

### **2.6.2. Variable Dependiente**

Optimizar la labor docente, la participación estudiantil y el interaprendizaje en esa Carrera.

## **2.7. ANÁLISIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.**

### **Cuadro N° 6**

#### **Conceptualización y Operacionalización de Variables**

| VARIABLE INDEPENDIENTE  | DIMENSIONES     | CRITERIOS   | ÍTEMS  | TÉCNICAS  |
|---|-----------------|---|--|---|
| <p>La aplicación de un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente para la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018.</p> <p><b>CONCEPTUALIZACIÓN:</b><br/>Consiste en poner en práctica un conjunto de actividades de evaluación a los docentes, en base a la co participación docente estudiantil, según períodos.</p> | Normativa       | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Constitución Política del Estado y Leyes.</li> <li>-Estatuto del C.E.U.B. y de la UPEA.</li> <li>-Reglamentos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se puede aplicar el co-gobierno Paritario Docente Estudiantil a la Evaluación al Desempeño Docente en la UPEA?</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> </ul>                      |
|   | Educativa       | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Enseñanza – Aprendizaje.</li> <li>-Sistema de Evaluación</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la evaluación al desempeño docente puede coadyuvar a una mejor enseñanza aprendizaje en la Carr. Psicolog. - UPEA?</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> </ul>                      |
|   | Social Cultural | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Relacionamiento Docente Estudiantil</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La evaluación al docente puede contribuir a establecer buenas relaciones Docente-Estudiantil?</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta.</li> </ul> |
|   | Metodológica    | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Investigación Educativa.</li> <li>-Enfoque cuantitativo.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué método de investigación educativa permitirá efectivizar la Evaluación al docente?</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta.</li> </ul> |
| VARIABLE DEPENDIENTE  | DIMENSIONES     | CRITERIOS   | ÍTEMS  | TÉCNICAS  |
| <p>Optimizar la labor docente, la participación estudiantil y el interaprendizaje en esa Carrera.</p> <p><b>CONCEPTUALIZACIÓN</b><br/>Buscar una mayor participación de las/los estudiantes y mejorar la enseñanza– aprendizaje o, interaprendizaje, entre las/los estudiantes en la Carrera de Psicología de la UPEA.</p>  | Educativa       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interaprendizaje.</li> <li>- rendimiento académico.</li> <li>- Optimización de la calidad educativa.</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera un Plan de evaluación al docente contribuirá positivamente al interaprendizaje?</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta.</li> </ul> |
|   | Socio-cultural  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buenas relaciones Docente Estudiantiles.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera, un Plan de evaluación al docente, contribuirá a establecer buenas relaciones Docente-Estudiantiles?</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta.</li> </ul> |
|   | Institucional   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejoramiento de la imagen institucional de la Carrera y de la UPEA.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la optimización del interaprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto contribuirá al mejoramiento de la imagen de esa Carrera?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Encuesta.</li> </ul> |

Fuente: Elaboración propia.

**CAPÍTULO 3**  
**DISEÑO METODOLÓGICO**

## CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICO

### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de la presente investigación es de tipo mixto: cuali, cualidades o cualitativo y cuanti, medible o cuantitativo.

Es **cualitativo**, porque según las cualidades del mismo, es producto de la propia vivencia de la investigadora en torno al problema planteado, al encontrarse trabajando actualmente como docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto (UPEA); asimismo es **cuantitativo** porque es medible y se basa en el trabajo de campo realizado mediante encuestas a docentes y estudiantes de dicha Carrera, información procesada estadísticamente para alcanzar los resultados previstos en la investigación. (Denise Y. Arnold, 2006).

Es un enfoque **cuantitativo** porque orienta hacia la identificación de las causas y explicación del problema, objeto de estudio, guía hacia una medición controlada; es universalista su perspectiva es desde afuera, orienta a la comprobación de la hipótesis, pone énfasis en el resultado, es generalizable: investiga el problema independientemente del contexto al que pertenece, es fragmentario, asume una posición estática.

Asimismo, contiene una perspectiva desde adentro, porque al formar parte la investigadora del mismo problema, tiene una visión cabal de lo que está aconteciendo en esa Carrera en materia de evaluación docente y lo que se precisa para su solución.

### 3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación empleados en el presente trabajo son:

Por su **propósito**, es de tipo **aplicada**, ya que utiliza la fundamentación teórica y la base legal con conocimientos generados por otros investigadores en relación directa con la problemática educativa en la Universidad Pública de El Alto, respecto a la evaluación del desempeño docente y su contribución a un mejor rendimiento en la enseñanza - aprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología para sustentar la investigación y propuesta correspondiente.

Por **el nivel de conocimiento**, inicialmente es una investigación **exploratoria**, porque se inicia con la exploración bibliográfica preliminar sobre la evaluación del desempeño docente en general.

Posteriormente, pasa a ser una investigación **descriptiva**, al recoger datos y desarrollar el análisis sobre la base de la hipótesis y el enfoque teórico planteado; expone y resume la información de manera cuidadosa y analiza minuciosamente los resultados, a fin de explorar generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento de los aspectos que inciden en la formulación de un Plan de Evaluación Permanente del Desempeño Docente para optimizar el interaprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto (UPEA); estructurando los elementos que conforman la problemática respectiva, partiendo de la misma Carrera de Psicología. Su propósito es exponer como influye la evaluación del desempeño al docente en la actividad educativa de la institución. Identificar formas de conducta y actitudes de las personas que se encuentran en la muestra de la investigación, elaborar un mapa de preferencias, sin necesidad de probar hipótesis ni hacer predicciones

Finalmente, pasa a ser una investigación **explicativa**, porque se orienta a dar respuesta a las necesidades y demandas que confronta la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto (UPEA) para optimizar el interaprendizaje en beneficio de la calidad educativa de dicha Universidad.



Por la **estrategia empleada** para la recolección de información, inicialmente fue **documental**, tanto en el planteamiento del problema, la elaboración del Marco Teórico y la propuesta de solución en los Capítulos correspondientes; consecutivamente y para finalizar se empleó la **investigación de campo**, empleando los modelos de encuesta respectivos.

Según **los datos obtenidos en el transcurso del tiempo**, es una investigación **prospectiva**, ya que los resultados obtenidos por la investigación, el Plan de Evaluación Permanente del Desempeño Docente para optimizar el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto (UPEA), serán aplicados a futuro para configurar otra realidad en la excelencia académica de dicha carrera con mayor protagonismo de las/los estudiantes de dicha Carrera, en la evaluación de desempeño docente de manera permanente y su influencia en el interaprendizaje de las/los estudiantes.

### **3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación posee un diseño transeccional o transversal, porque se recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único, describiéndose para ello, las variables indicadas.

Al respecto, se puede afirmar que, en los diseños transaccionales las causas y los efectos ya ocurrieron en realidad (estaban dados y manifestados) o están ocurriendo durante el desarrollo del estudio y el investigador las/los observa y reporta. (Sampieri y otros 2002).

El tipo de investigación es no experimental porque la investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables; es decir, durante el trabajo no se hace variar intencionalmente la variable independiente para comprobar su efecto sobre la variable dependiente, solamente se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos;

luego, se aplica el diseño transeccional correlacional porque se realiza la recolección de datos en un solo momento con el propósito de observar las variables y analizar su incidencia e interrelación en ese momento.

En la primera fase se recolectó la información de la documentación existente (CPE, Leyes Decretos Supremos, textos, reglamentos, trabajos relacionados al tema, entre otros).

En la segunda fase se realizó el trabajo de campo, mediante encuestas al personal de estudiantes y docentes, considerado en la muestra, y se hacen entrevistas a autoridades y expertos de acuerdo a la muestra.

En la tercera fase se realizó la concepción de la propuesta en base a todos los datos recolectados y a la experiencia de la investigadora.

### **3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

**Método lógico deductivo.** Mediante este método se estudia la problemática de la evaluación educativa, entre ello, del desempeño docente de manera general, desde el ámbito mundial y regional hasta llegar al plano nacional. Asimismo, en este nivel se aplica, de lo general, al concebir a la Universidad Pública de El Alto y a la Carrera de Psicología, como un todo y, a la evaluación docente como el elemento particular.

**Método lógico inductivo.** Este método de análisis se empleó partiendo de casos particulares citados en el planteamiento del problema; asimismo, en el desarrollo de la investigación, principalmente relacionados con aquellos factores que denotan la necesidad de evaluación al desempeño docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, al ser una casa superior de estudios de mucha importancia en el contexto local; de la misma

manera, este método permite la formulación de la hipótesis, la fundamentación teórica y la Base Legal.

### **3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN**

En la presente investigación se basa en fuentes de información primaria y secundaria:

- Las fuentes de información primarias se refiere a los instrumentos aplicados: la guía de observación y la guía de encuesta.
- Las fuentes de información secundaria se refiere a libros, otras investigaciones relacionadas, artículos, páginas de internet, entre otros.

### **3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

- **Revisión Bibliográfica.** Se empleó esta técnica para extraer datos de libros, textos, periódicos y legislación en general sobre la evaluación docente a nivel universitario; asimismo, del material disponible en las páginas de Internet.
- **Observación.** Esta actividad permitió introducirse al tema y observar de manera directa la problemática concerniente a la labor del docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, la que precisa ser evaluada, para alcanzar un nivel óptimo de interaprendizaje, permitiendo estructurar en forma idónea la investigación científica. Esto se aplica al haber observado la investigadora los diferentes procesos educativos y estrategias metodológicas, así como la evaluación y sus resultados, en el seno mismo de los cursos o paralelos de la carrera de Psicología de de la Universidad Pública de El Alto.
- **Encuesta.** Se empleó la técnica de encuesta para conocer la impresión de los estudiantes y docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad

Pública de El Alto que componen la población mencionada.

### **3.7. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

- **Fichas bibliográficas.** Se emplearon fichas bibliográficas para sistematizar la revisión bibliográfica y documental, facilitando de esta manera las tareas de investigación sobre la evaluación al desempeño docente en función de los objetivos de la investigación.
  
- **Guía de observación.** Consiste en el registro sistemático válido y confiable de conducta o comportamiento manifiestos.(Sampieri, 2012). Se empleó para registrar la información destacable y específica concerniente al objeto de la investigación en las mismas aulas de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.
  
- **Guía de Encuesta.** Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. (Sampieri, 20012). Contiene una serie de preguntas cerradas y semicerradas para las/los estudiantes y docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto. Los modelos empleados se encuentran en el Anexo "C". Instrumentos de la Investigación.

### **3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Todos los integrantes de la muestra seleccionada, tanto autoridades, docentes y estudiantes, pertenecen a la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto y forman parte del problema, en este caso, por la naturaleza del tema, eminentemente educativo y social, no experimental, no precisa de repeticiones continuadas en la aplicación de los instrumentos para observar el fenómeno, porque ese método corresponde estrictamente al campo de las ciencias experimentales, diferente al presente objeto de

investigación

Los instrumentos aplicados son confiables, porque son los más apropiados en este caso, para recolectar información sobre el problema y su respectiva solución, la correlación de estos instrumentos, guías de entrevista y encuesta, aplicados a un grupo seleccionado de personas, según corresponde, en un tiempo corto, lanza resultados positivos de manera significativa y los patrones de respuesta varían poco entre las aplicaciones. (Sampieri, 2012).

### **3.9. DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE ESTUDIO.**

La Unidad de Estudio en la presente investigación está constituida por la Universidad Pública de El Alto.

#### **3.9.1. POBLACIÓN**

La población en la presente investigación está constituida por las siguientes instancias de la Universidad Pública de El Alto:

- Carrera de Psicología de la UPEA.
- Docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA.
- Estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA.

#### **3.9.2. MUESTRA**

La muestra está constituida por las siguientes personas.

## CUADRO N° 7

### POBLACIÓN Y MUESTRA

| POBLACIÓN   | MUESTRA                            | INSTRUMENTO A APLICAR |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| Carrera de Psicología de la UPEA.                   | 01 Director de Carrera             | Guía de Entrevista    |
| Docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA.    | 10 Docentes de la Carrera          | Guía de Encuesta.     |
| Estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA. | 37 Estudiantes: Hombres y mujeres. | Guía de Encuesta.     |
| TOTAL   | 48                                 |                       |

**Fuente:** Elaboración propia.

La cantidad de estudiantes fue calculada mediante la teoría de las probabilidades de Benson, de acuerdo a la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2}$$

$$N * e^2 + Z^2 * p * q$$

Z= Nivel de confianza 95%

N= Universo: 400 estudiantes en la Carrera de Psicología. UPEA 2016.

p= Probabilidad que ocurra el fenómeno (0.5)

q= Probabilidad de que no ocurra el fenómeno (0.5)

e = Error de estimación (5%)

n= Tamaño de la muestra o tamaño muestral.

Reemplazando los datos y calculando, se obtiene como muestra representativa, la cantidad de:

**n= 37** Estudiantes de la Carrera de Psicología. UPEA 2016.

### **3.9.3. TIPO DE MUESTREO**

La selección de la muestra en cuanto se refiere a los estudiantes, se basó en un **muestreo aleatorio**, eligiéndose 37 entre 200 estudiantes universitarios, según la aplicación de la teoría de las probabilidades de Benson, cuya fórmula descrita y aplicada en el punto anterior, permitió calcular la cantidad de estudiantes, como muestra representativa de todo el conjunto de estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

**CAPÍTULO 4**  
**MARCO PRÁCTICO**



## CAPÍTULO 4. MARCO PRÁCTICO. TRABAJO DE CAMPO.

### 4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

#### 4.1.1. Resultados de la aplicación de encuestas a los estudiantes.

Según la muestra seleccionada, se encuestaron a 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, respecto a la evaluación del desempeño docente, en base a los modelos de instrumentos consignados en el Anexo “D” Instrumentos de la Investigación.

**CUADRO Nº 8**

#### RESUMEN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LAS ENCUESTAS A LOS ESTUDIANTES.

| Nro. | PREGUNTAS  | OPCIONES |         |               |         |
|------|--|----------|---------|---------------|---------|
|      |  | NO       | A VECES | EN SU MAYORÍA | SIEMPRE |
| 1    | ¿Retroalimenta el docente los trabajos, evaluaciones, prácticas y otros?             | 100%     | -       | -             | -       |
| 2    | ¿Asiste el docente puntualmente a las clases programadas?                            | -        | -       | -             | 100%    |
| 3    | ¿Domina el docente, el contenido científico de la asignatura?                        | 20%      | 20%     | 30%           | 30%     |
| 4    | ¿Utiliza el docente diferentes herramientas tecnológicas para amenizar las sesiones? | 100%     | -       | -             | -       |
| 5    | ¿El docente organiza el trabajo en grupos?   | 40%      | 30%     | 20%           | 10%     |
| 6    | ¿Coordina el docente con los estudiantes, los trabajos en equipo?                    | 40%      | 30%     | 20%           | 10%     |

|    |  |      |     |     |      |
|----|--|------|-----|-----|------|
| 7  | ¿Acomoda el aula el docente, de manera que las/los estudiantes se organicen de diferentes maneras para aprender?               | 100% | -   | -   | -    |
| 8  | El docente ¿Crea un clima agradable para el aprendizaje?   | 50%  | 40% | 10% | 0%   |
| 9  | ¿El docente promueve la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo para lograr el interaprendizaje? | 50%  | 40% | 10% | 0%   |
| 10 | Si se evalúa continuamente el desempeño docente, ¿Mejoraría el rendimiento académico?  | -    | -   | -   | 100% |

**Descripción de cada una de las respuestas a las encuestas:**

1. ¿Retroalimenta el docente los trabajos, evaluaciones, prácticas y otros?

**CUADRO N°9**

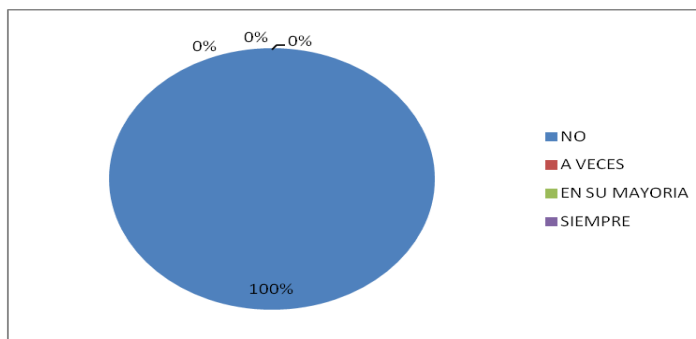
**PRIMERA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 100%       | 37         |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

## GRAFICO N°1

### PRIMERA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 8.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, los 37 indican que los docentes no retroalimentan los trabajos ni las diferentes prácticas.

**ANÁLISIS:** Este resultado demuestra que los trabajos que los estudiantes entregan al docente, no son devueltos con las orientaciones respectivas. A esto se añade que las prácticas, exposiciones y demás trabajos, no son reforzados con los conocimientos respectivos por las/los docentes en dicha Carrera.

2. ¿Asiste el docente puntualmente a las clases programadas?

## CUADRO N°10

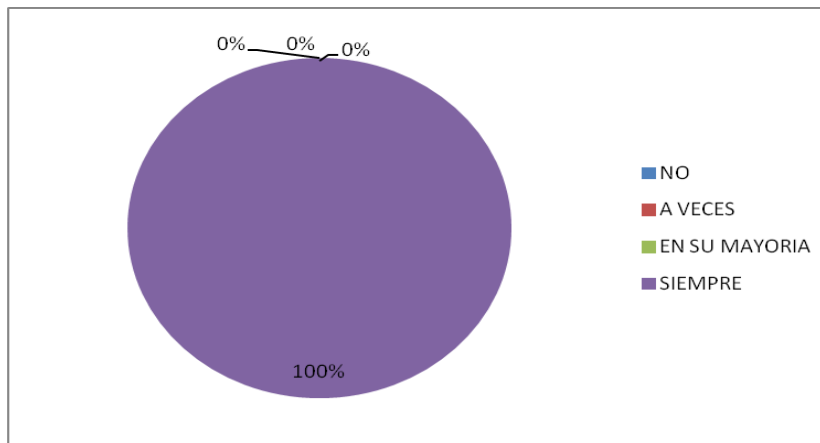
### SEGUNDA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 0%         | 0          |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 100%       | 37         |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

## GRAFICO N°2

### SEGUNDA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 9.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA, todos indican que los docentes asisten puntualmente a las clases.

**ANÁLISIS:** Según la totalidad de los estudiantes encuestados, los docentes en general, asisten de manera puntal a las clases; por lo que en materia de puntualidad, los estudiantes no tienen observación o reclamo alguno.

3. ¿Domina el docente, el contenido científico de la asignatura?

**CUADRO N° 11**

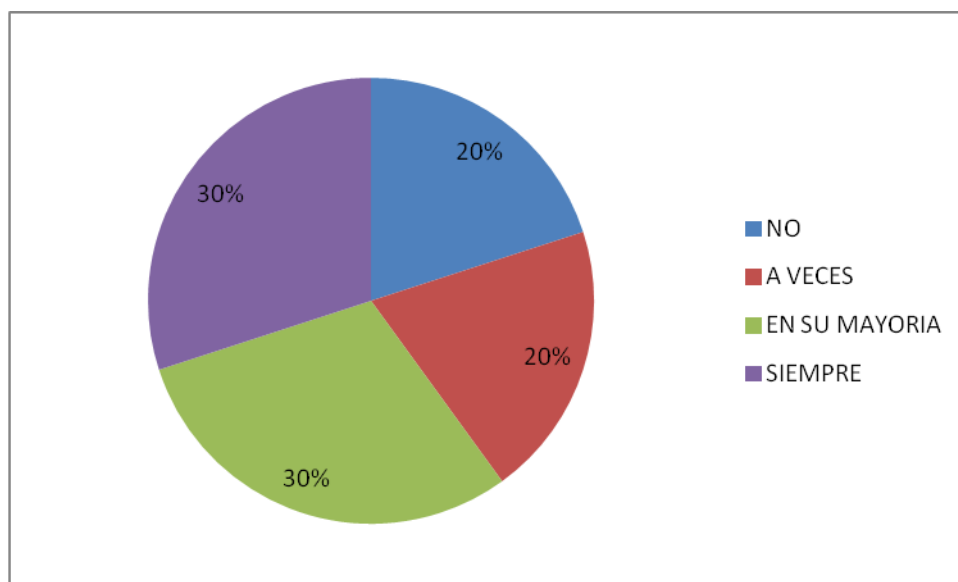
**TERCERA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 20%        | 7          |
| A VECES       | 20%        | 8          |
| EN SU MAYORIA | 30%        | 11         |
| SIEMPRE       | 30%        | 11         |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRAFICO N°3**

**TERCERA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 10

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA, 7 afirman que el docente no domina su materia, 8 que sí, a veces, 11 en su mayoría y 11 dominan su materia.

**ANÁLISIS:** Es llamativo que la mayoría de los estudiantes indiquen que las/los docentes en su mayoría, no dominan la materia, lo que es motivo de investigación con el objeto de conocer las circunstancias por las que los docentes trabajan en la UPEA sin dominar su materia.

4. ¿Utiliza el docente diferentes herramientas tecnológicas para amenizar las sesiones?

#### CUADRO N°12

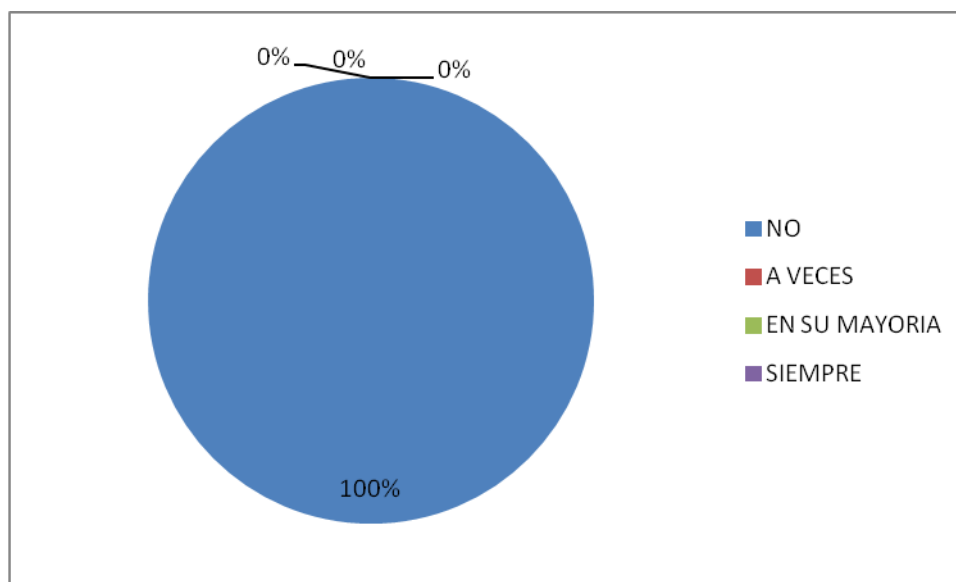
#### CUARTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 100%       | 37         |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

## GRAFICO N°4

### CUARTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 11.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, todos afirman que los docentes no aplican herramientas tecnológicas para desarrollar su clase.

**ANÁLISIS:** Es llamativo el hecho, que los docentes carezcan de conocimientos para aplicar herramientas tecnológicas como parte de la estrategia didáctica. Debido a este hecho, se considera que las clases son desarrolladas de manera coloquial, antigua, conductual, entre otros. Este aspecto, no es favorable para la enseñanza - aprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA.

5. ¿El docente organiza el trabajo en grupos?

**CUADRO N° 13**

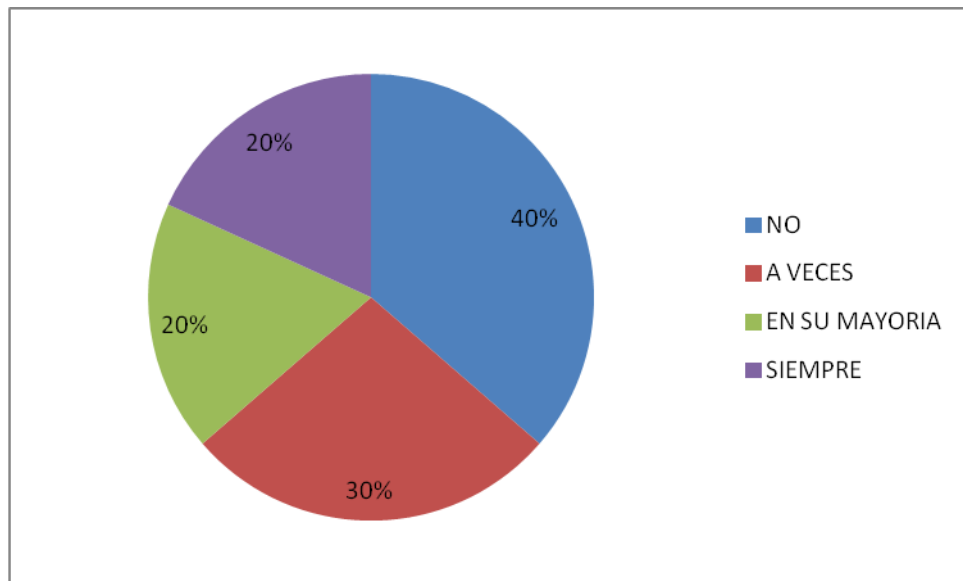
**QUINTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 40%        | 15         |
| A VECES       | 30%        | 11         |
| EN SU MAYORIA | 20%        | 7          |
| SIEMPRE       | 10%        | 4          |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO N°5**

**QUINTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 12.



**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 15 afirman que el docente no trabaja en grupos, 11 a veces, 7 en su mayoría y 4 siempre.

**ANÁLISIS:** Esto significa, que los docentes trabajan de manera antigua, cuasi obsoleta, con las mismas estrategias de la educación precaria; este hecho, demuestra que las sesiones son desarrolladas tomando en cuenta la educación tradicional.

6. ¿Coordina el docente con los estudiantes, los trabajos en equipo?

**CUADRO N° 14**

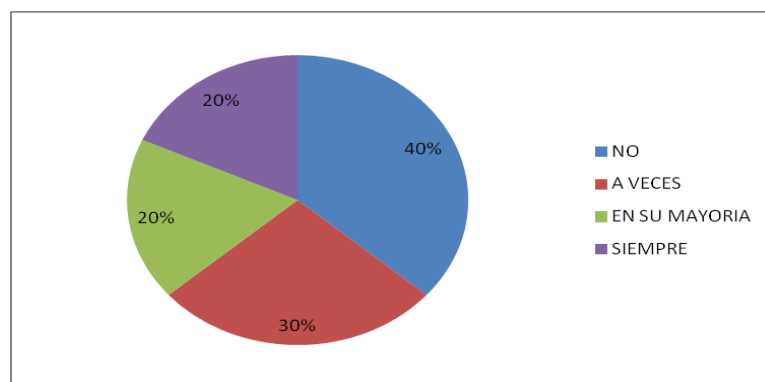
**SEXTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 40%        | 15         |
| A VECES       | 30%        | 11         |
| EN SU MAYORIA | 20%        | 7          |
| SIEMPRE       | 10%        | 4          |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO N°6**

**SEXTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 13

**DESCRIPCIÓN DE DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 15 afirman que él, no coordina el trabajo en equipo con sus estudiantes, 11 a veces, 7 en su mayoría y 4 siempre.

**ANÁLISIS:** Existen trabajos en grupos dentro del aula, esto indica que el aprendizaje de los estudiantes no son fortalecidos o reforzados entre pares. El interaprendizaje no está funcionando de manera activa en las sesiones de las/los docentes de la Universidad Pública de El Alto.

7. ¿Acomoda el aula el docente, de manera que las/los estudiantes se organicen de diferentes maneras para aprender?

**CUADRO N°15**

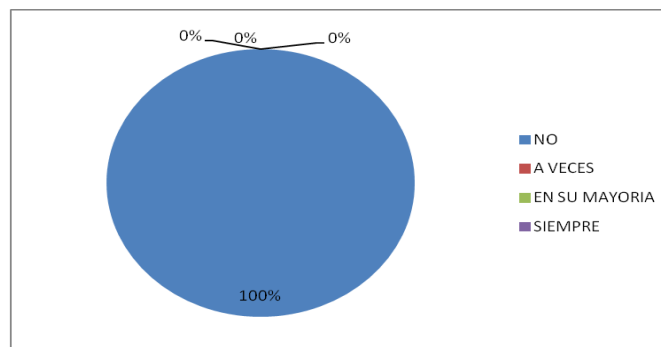
**SÉPTIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 100%       | 37         |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO N° 7**

**SÉPTIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 14.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, los 37 indican que los docentes no acomodan el aula de acuerdo a las necesidades de aprendizaje.

**ANÁLISIS:** Uno de los recursos que se considera importante para el interaprendizaje de los estudiantes, es acomodar el aula de acuerdo a la práctica pedagógica que el docente aplicará en su momento. Al no acomodar el aula de diferentes maneras, retrocedemos a una educación tradicional.

8. El docente ¿Crea un clima agradable para el aprendizaje?.

#### CUADRO N°16

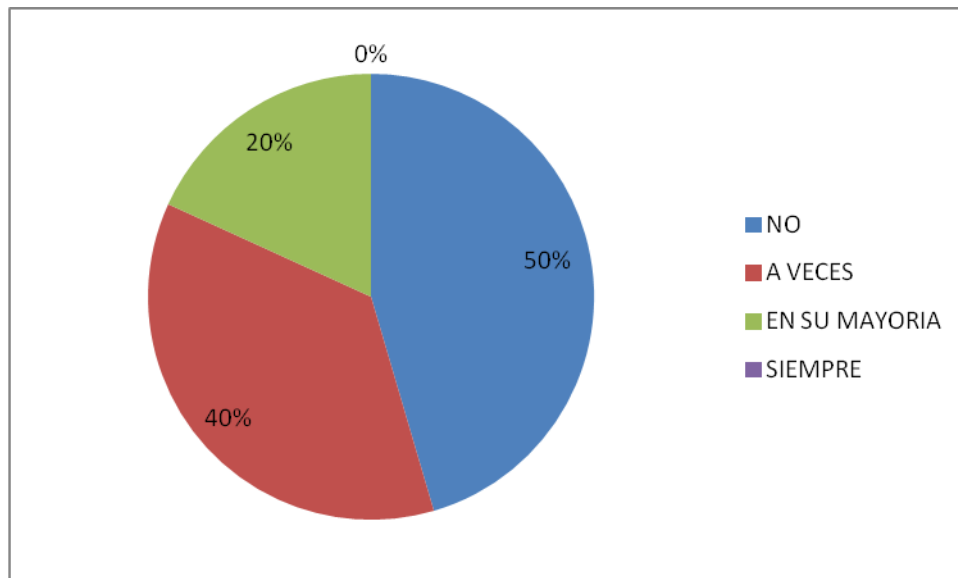
#### OCTAVA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 50%        | 18         |
| A VECES       | 40%        | 15         |
| EN SU MAYORIA | 10%        | 4          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

## GRAFICO N° 8

### OCTAVA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 15-

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA, 18 indican que el docente no crea un clima agradable hacia el aprendizaje, 15 a veces, 4 en su mayoría y nadie que crea un clima agradable.

**ANÁLISIS:** Es importante que el aula esté acomodada de manera pertinente a las secuencias didácticas planteadas por el docente para que el ambiente de aprendizaje sea aceptable y el aprendizaje sea facilitado por el docente.

9. ¿El docente promueve la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo para lograr el interaprendizaje?

**CUADRO N°17**

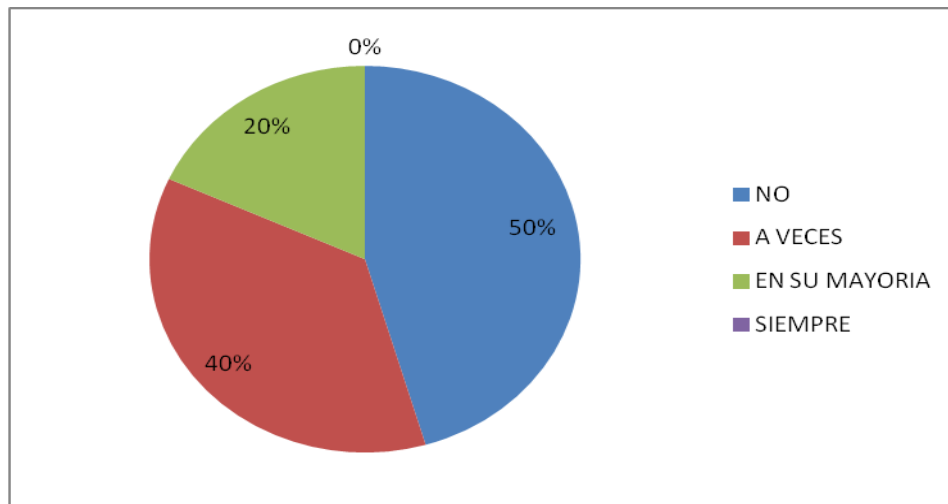
**NOVENA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 50%        | 18         |
| A VECES       | 40%        | 15         |
| EN SU MAYORIA | 10%        | 4          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO N° 9**

**NOVENA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 16.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 18 indican que el docente no promueve la

participación activa de los estudiantes mediante la impartición de trabajos para el desarrollo del interaprendizaje, 15 a veces, 4 en su mayoría.

**ANÁLISIS:** Esta situación refleja, en parte, la calidad educativa y de formación profesional de los estudiantes, puesto que, motivar al aprendizaje grupal constituye una herramienta didáctica para el desarrollo de valores sociales. Pero sobre todo, se fomenta el interaprendizaje, donde los estudiantes aprenden en grupo.

10. Si se evalúa continuamente el desempeño docente, ¿Mejoraría el rendimiento académico?

#### CUADRO N°18

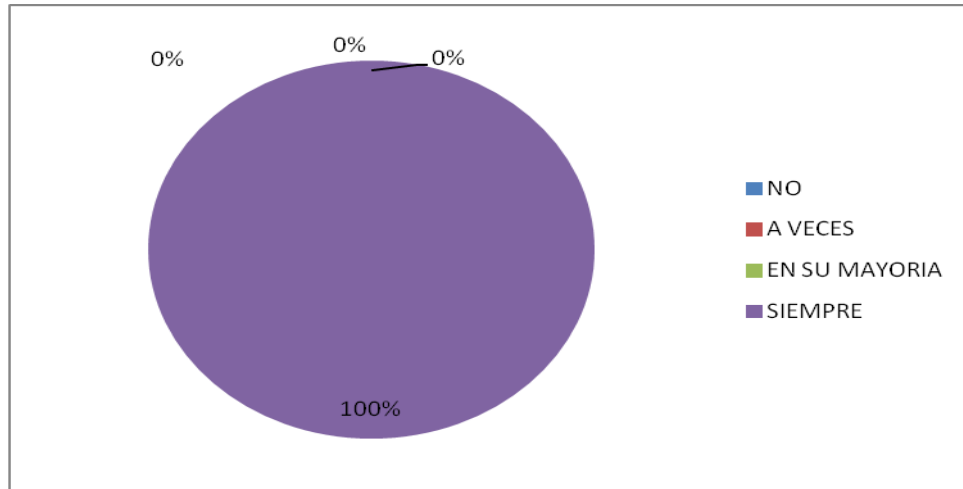
#### DÉCIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 0%         | 0          |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 100%       | 37         |
| TOTAL         | 100%       | 37         |

Fuente: Elaboración propia.

## GRÁFICO N° 10

### DÉCIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 17.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 37 estudiantes, todos afirman que si se evalúa continuamente el desempeño del docente, mejorará el rendimiento académico.

**ANÁLISIS:** Este dato muestra la importancia de aplicar una evaluación continua en el desempeño docente, con el único objetivo de mejorar la calidad educativa, motivando así, la constante capacitación del docente.

#### 4.1.2. Respuestas a las Encuestas a los Docentes

Según la muestra seleccionada, se encuestaron a diez docentes de diferentes cursos de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, de acuerdo a los siguientes resultados:

## CUADRO N° 19

### RESUMEN DE RESPUESTAS A LAS ENCUESTAS A LOS DOCENTES:

| Nro. | PREGUNTAS   | OPCIONES |         |               |         |
|------|---|----------|---------|---------------|---------|
|      |   | No       | A veces | En su mayoría | Siempre |
| 1    | ¿Cuenta el docente con una planificación antes de desarrollar la clase?                   | -        | -       | 30%           | 70%     |
| 2    | ¿Retroalimenta el docente los trabajos, evaluaciones, prácticas y otros?                  | 100%     | -       | -             | -       |
| 3    | ¿Asiste el docente puntualmente a las clases programadas?                                 | -        | -       | -             | 100%    |
| 4    | ¿Antes de iniciar la materia, el docente realiza un diagnóstico?                          | 100%     | -       | -             | -       |
| 5    | ¿se capacita el docente permanentemente para su mejoramiento profesional?                 | 30%      | 10%     | 40%           | 20%     |
| 6    | ¿Utiliza el docente diferentes herramientas tecnológicas para amenizar las sesiones?      | 100%     | -       | -             | -       |
| 7    | ¿Trabaja el docente en grupos?  | 40%      | 30%     | 20%           | 10%     |
| 8    | ¿Actualiza el docente los contenidos de acuerdo a las necesidades de formación académica? | 50%      | -       | 10%           | 40%     |
| 9    | El docente ¿Crea un clima agradable para el aprendizaje?                                  | 50%      | 40%     | 10%           | --      |
| 10   | ¿Está de acuerdo el docente en que se evalúe permanentemente su desempeño?                | -        | -       | -             | 100%    |



## DESCRIPCIÓN DE LAS RESPUESTAS A CADA UNA DE LAS ENCUESTAS EFECTUADAS A LOS DOCENTES.

1. ¿Cuenta el docente con una planificación antes de desarrollar la clase?

**CUADRO N° 20**

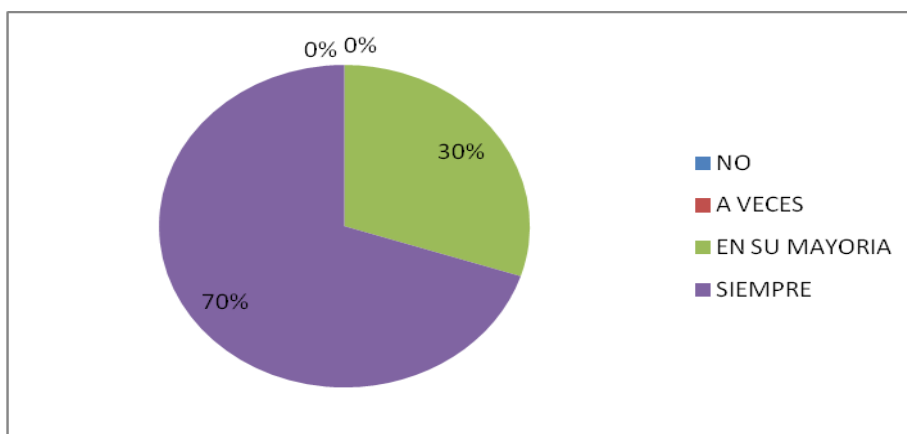
### PRIMERA PREGUNTA DE ENCUESTA A DOCENTES

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 0%         | 0          |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 30%        | 3          |
| SIEMPRE       | 70%        | 7          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO N°11**

### PRIMERA PREGUNTA DE ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 18.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 Docentes encuestados de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 3 indican que cuentan con planificación didáctica; 7 docentes indican que, en su mayoría tienen sus planificaciones didácticas.

**ANÁLISIS:** Este resultado revela que los docentes en su mayoría cuentan con una planificación didáctica; sin embargo, esto no quiere decir que las/los docentes tengan planificada la sesión que desarrollarán próximamente.

2. ¿Retroalimenta el docente los trabajos, evaluaciones, prácticas y otros?.

**CUADRO N° 21**

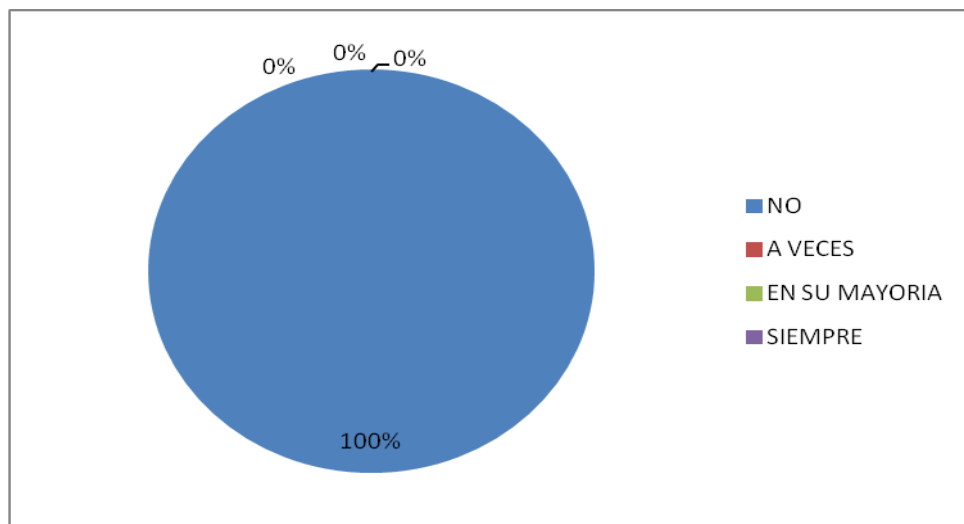
**SEGUNDA PREGUNTA DE ENCUESTA A DOCENTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 100%       | 10         |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRAFICO N°12**

**SEGUNDA PREGUNTA DE ENCUESTA A DOCENTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 19.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA, los 10 indican que los docentes no retroalimentan los trabajos y diferentes prácticas.

**ANÁLISIS:** Este resultado demuestra que los trabajos que entregan los estudiantes al docente, no son devueltos con las orientaciones respectivas. A esto se añade que, las prácticas, exposiciones y demás trabajos no son reforzados con los conocimientos respectivos por parte de las/los docentes.

3. ¿Asiste el docente puntualmente a las clases programadas?

#### CUADRO N° 22

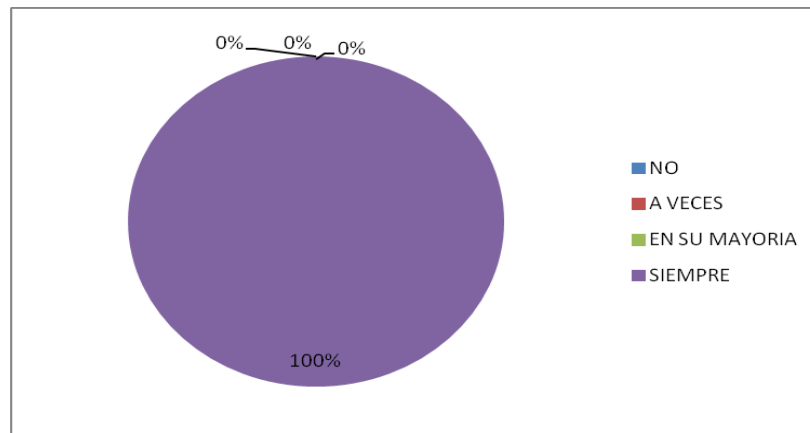
#### TERCERA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 0%         | 0          |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 100%       | 10         |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

### GRAFICO N° 13

#### TERCERA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 20.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 docentes encuestados, todos indican que ellos asisten puntualmente a las clases.

**ANÁLISIS:** Los docentes en su totalidad, asisten de manera puntal a las clases.

4. ¿Antes de iniciar la materia, el docente realiza un diagnóstico?

### CUADRO N° 23

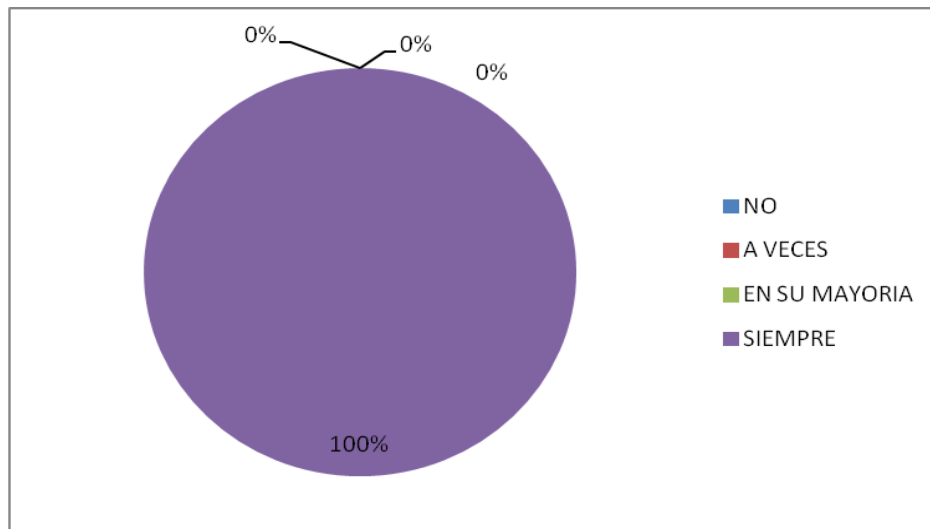
#### CUARTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

| ÍTEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 100%       | 10         |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORÍA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

## GRÁFICO N°14

### CUARTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 21.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, todos indican que el docente no realiza un diagnóstico de aprendizaje antes de desarrollar su materia.

**ANÁLISIS:** El diagnóstico es un buen referente para adaptar, contextualizar y actualizar los contenidos temáticos de una materia, sin embargo, lamentablemente, los docentes no aplican un diagnóstico del aprendizaje, actividad importante para identificar el nivel de aprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA,

5. ¿Se capacita el docente permanentemente para su mejoramiento profesional?

**CUADRO N° 24**

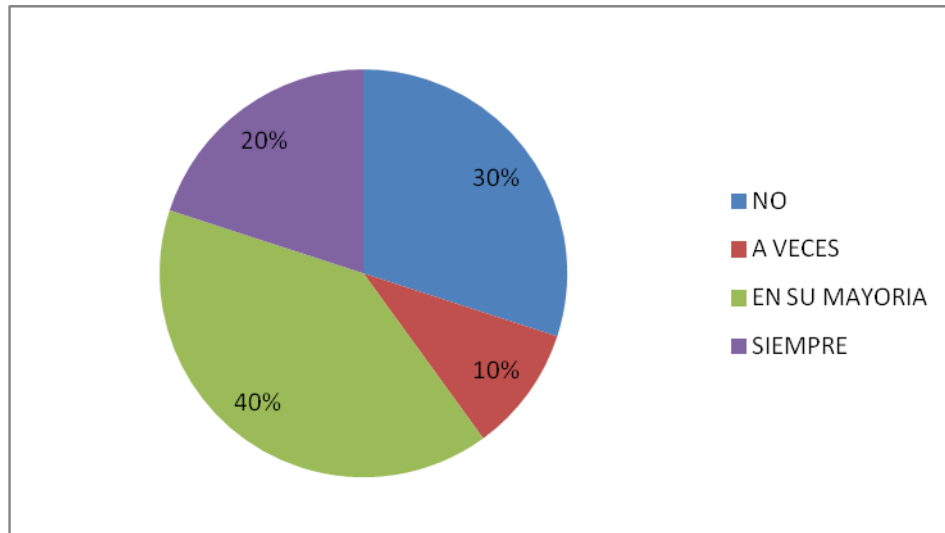
**QUINTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**

| ÍTEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 30%        | 3          |
| A VECES       | 10%        | 1          |
| EN SU MAYORÍA | 40%        | 4          |
| SIEMPRE       | 20%        | 2          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRAFICO N° 15**

**QUINTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 22.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 Docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 3 afirman que el docente no se capacita continuamente en su materia, 1 afirma que a veces, 4 afirman que en su mayoría y 2 que se capacita continuamente.

**ANÁLISIS:** Una de nuestras motivaciones para fortalecer el área de capacitación en los docentes es este resultado. Puesto que el deber de cada docente es capacitarse e investigar los contenidos que imparte en su materia.

6. ¿Utiliza el docente diferentes herramientas tecnológicas para amenizar las sesiones?

**CUADRO N° 25**

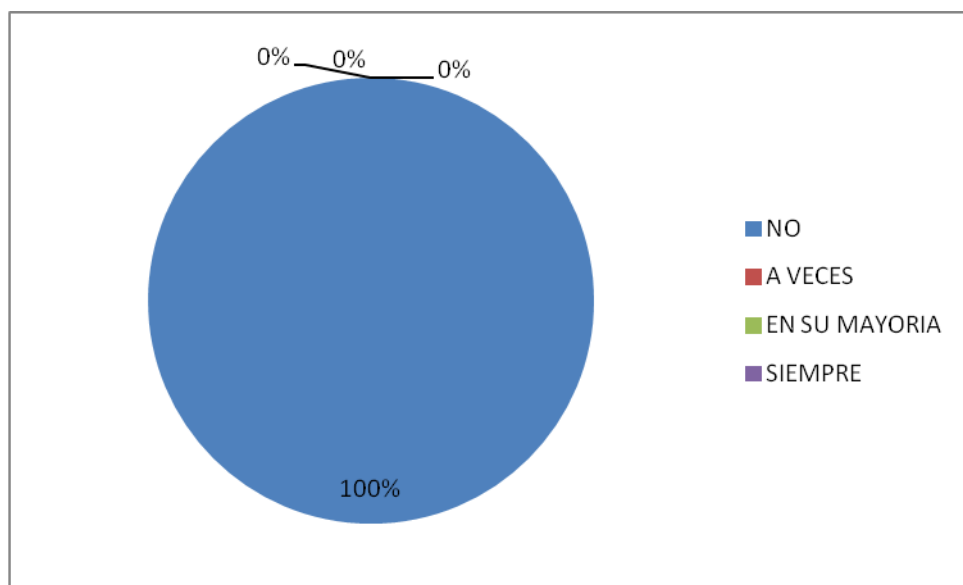
**SEXTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**

| ÍTEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 100%       | 10         |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORÍA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRAFICO N°16**

**SEXTA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 23.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, todos afirman que ellos no aplican herramientas tecnológicas para desarrollar su clase.

**ANÁLISIS:** La falta de aplicación de herramientas tecnológicas por parte de los docentes como estrategia didáctica, dan a pensar que las mismas, se desarrollan de modo coloquial, antigua, conductual, entre otros. Este aspecto, no es favorable para el aprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA.

7. ¿Trabaja el Docente en grupos?

#### CUADRO N° 26

#### SÉPTIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

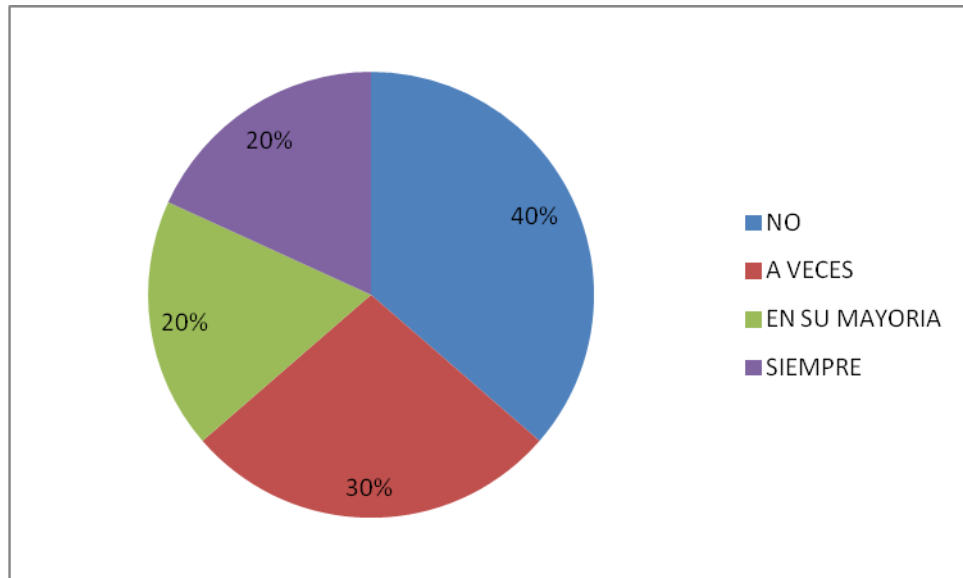
| ÍTEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 40%        | 4          |
| A VECES       | 30%        | 3          |
| EN SU MAYORÍA | 20%        | 2          |
| SIEMPRE       | 10%        | 1          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.



## GRÁFICO N° 17

### SÉPTIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 24.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 Docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 4 afirman que el docente no trabaja en grupos, 3 a veces, 2 en su mayoría y 1 siempre.

**ANÁLISIS:** Esto quiere decir, que los docentes trabajan de manera antigua, con las mismas estrategias de la educación precaria, este hecho, demuestra que las sesiones son desarrolladas tomando en cuenta la educación tradicional.

8. ¿Actualiza el Docente los contenidos de acuerdo a las necesidades de formación?

**CUADRO N° 27**

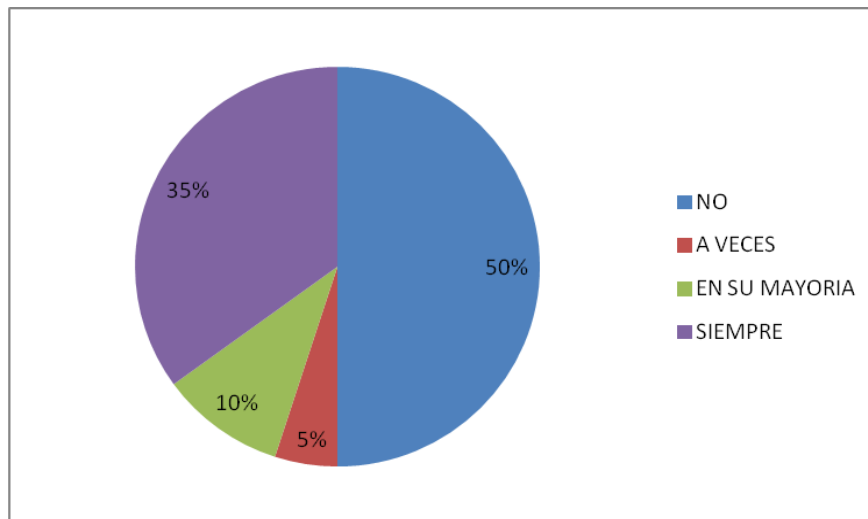
**OCTAVA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**

| ITEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 50%        | 5          |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORIA | 10%        | 1          |
| SIEMPRE       | 40%        | 4          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO N°18**

**OCTAVA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 25.

**DESCRIPCIÓN DE DATOS:** De 10 Docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 5 indican que los docentes no actualizan sus contenidos de acuerdo a las necesidades de formación, 0 a veces, 1 en su mayoría y 4 siempre.

**ANÁLISIS:** Este resultado confirma la pregunta anterior del porque el diagnóstico es importante antes de plantear contenidos temáticos. Actualizar

los contenidos al contexto de las/los estudiantes simplifica el aprendizaje, por lo tanto, la calidad educativa aumenta.

9. ¿El docente crea un clima agradable hacia el aprendizaje?.

**CUADRO N° 28**

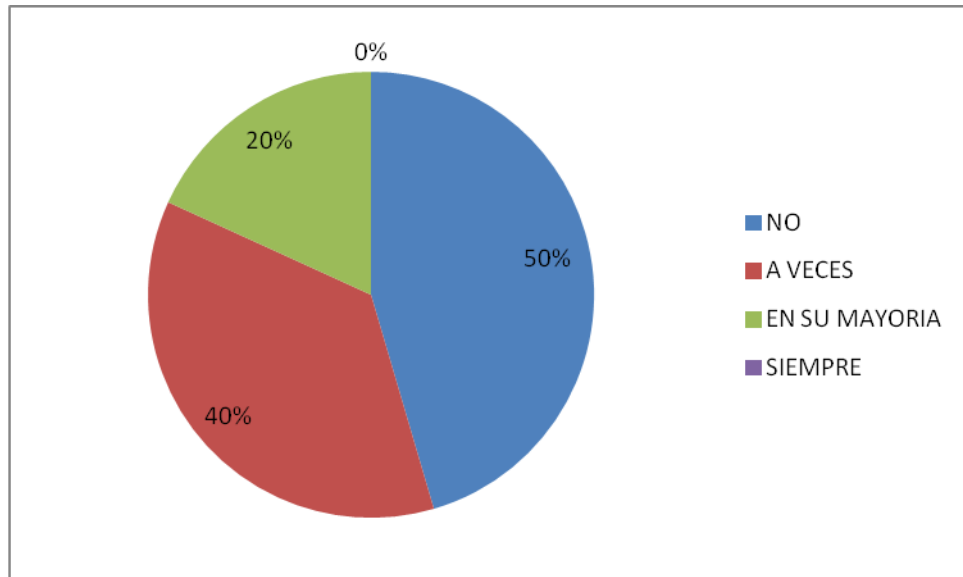
**NOVENA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**

| ÍTEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 50%        | 5          |
| A VECES       | 40%        | 4          |
| EN SU MAYORÍA | 10%        | 1          |
| SIEMPRE       | 0%         | 0          |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

**GRAFICO N°19**

**NOVENA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES**



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 26.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 Docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA,, 5 indican que el docente no crea un clima agradable hacia el aprendizaje, 4 a veces, 1 en su mayoría y nadie que crea un clima agradable.

**ANÁLISIS:** Es importante que las aulas de la Carrera de Psicología de la UPEA, estén acomodadas de manera pertinente a las secuencias didácticas planteadas por el docente para que el ambiente de aprendizaje sea aceptable y el aprendizaje sea facilitador por el docente.

10. ¿Está de acuerdo el docente en que se evalúe permanentemente su desempeño?

#### CUADRO N° 29

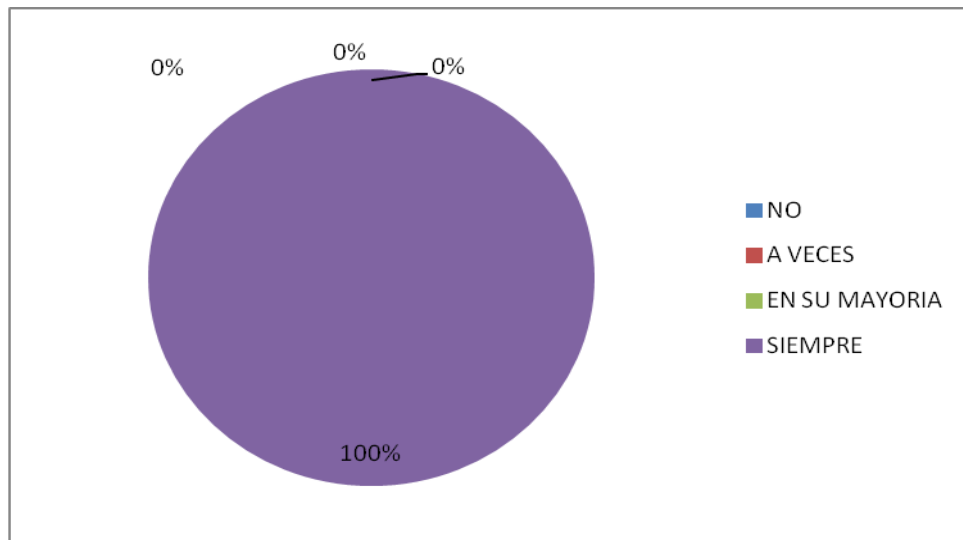
#### DÉCIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

| ÍTEM          | PORCENTAJE | FRECUENCIA |
|---------------|------------|------------|
| NO            | 0%         | 0          |
| A VECES       | 0%         | 0          |
| EN SU MAYORÍA | 0%         | 0          |
| SIEMPRE       | 100%       | 10         |
| TOTAL         | 100%       | 10         |

Fuente: Elaboración propia.

## GRÁFICO N° 20

### DÉCIMA PREGUNTA DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES



Fuente: Elaboración propia, en relación al Cuadro N° 27.

**DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS:** De 10 Docentes encuestados de la Carrera de Psicología de la UPEA, todos están de acuerdo en ser evaluados permanentemente en su desempeño, lo que en definitiva, mejorará el rendimiento académico.

**ANÁLISIS:** Este dato muestra la importancia de aplicar una evaluación continua al desempeño docente, con el único objetivo de mejorar la calidad educativa, motivando así, la constante capacitación del docente de la Carrera de Psicología de la UPEA,.

#### 4.2. FENÓMENOS ESTUDIADOS SEGÚN EL ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN MUESTRAL.

- Evaluación permanente del desempeño docente en la Carrera de Psicología de la UPEA a partir de la gestión 2018.
- Participación de la mayoría de las y los estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA en la evaluación a los docentes.

- Desempeño docente.
- Interaprendizaje.
- Mejoramiento de la calidad educativa.

### **4.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La hipótesis, en el enfoque cuantitativo, se somete a prueba en la realidad, aplicando un diseño de investigación, recolectando datos, a través de uno o varios instrumentos de medición y analizando e interpretando esos datos. (Sampieri 2012)

Ahora bien, en realidad no se puede probar que una hipótesis sea verdadera o falsa, sino argumentarla o apoyarla de acuerdo a los datos obtenidos en la presente investigación.

Por consiguiente, la **Hipótesis: ‘La aplicación de un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente para la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018, permitirá optimizar la labor docente, la participación estudiantil y el interaprendizaje en esa Carrera’**, es apoyada por los resultados de la presente investigación.

Aplicando el método de positivo, negativo e interesante más conocido como PNI, sobre la hipótesis formulada, en relación a los datos obtenidos en el trabajo de campo realizado en las entrevistas, se tienen los siguientes datos tabulados.

Puntaje Asignado para una Escala de Valoración: Positivo, Negativo o Interesante de 0 a 10 puntos, subjetivamente.

En caso de estar en el margen de 5 a 10 puntos o más, entonces se recomienda ejecutar la propuesta; en caso contrario, descartarla.

**CUADRO N° 30**  
**VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

| POSITIVO   | Ptos              | NEGATIVO  | Ptos       | INTERESANTE   | Ptos      |
|--|-------------------|---|------------|---|-----------|
| Una de las motivaciones para fortalecer el área de capacitación en los docentes es la evaluación de su desempeño. Puesto que el deber de cada docente es capacitarse e investigar los contenidos que imparte en su materia | <b>+10</b>        | La poca posibilidad que tienen algunos docentes para promover su continua y permanente capacitación dificulta el mejoramiento de la calidad educativa a nivel universitario               | <b>- 9</b> | Los Planes, Programas y Proyectos de evaluación docente, pese a que están estructurados para aplicarlos a fin del año o del semestre, permitirán optimizar progresivamente la labor docente | <b>+7</b> |
| Es importante aplicar una evaluación continua al desempeño docente, con el único objetivo de mejorar la calidad educativa, motivando así, la constante capacitación del docente.   | <b>+8</b>         | Existe cierto recelo de parte de algunos docentes a ser evaluados, porque piensan que es una forma de sometimiento a la voluntad de los estudiantes, con fines contrarios a la educación. |            | Se está promoviendo una cultura de la evaluación, tanto dentro de los estudiantes, en los mismos planteles de la UPEA, como en los propios docentes.  | <b>+7</b> |
| <b>TOTAL</b>   | <b>+31 Puntos</b> |   |            |   |           |

**Fuente:** Elaboración propia.

La variable, Desempeño Docente, debe ser aplicada constantemente en relación con el co-gobierno paritario docente estudiantil y posteriormente deberá existir una retroalimentación para el mejoramiento de las estrategias y técnicas didácticas que influyen en el interaprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

# **CAPÍTULO 5**

## **PROPUESTA**



## **CAPITULO 5. PROPUESTA**

### **5.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.**

“Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente para la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, para la gestión 2018”.

### **5.2. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.**

La educación universitaria en el medio local, en manos de la Universidad Boliviana, autoridades, docentes y estudiantes, precisa efectivizar los planes, programas, proyectos, métodos, procesos y procedimientos para optimizar la calidad educativa, según los Estatutos correspondientes.

La evaluación, como factor importante de la educación universitaria, es un proceso permanente, sistemático y estructurado, que implica cumplir una serie de actividades pedagógicas, operativas y administrativas de manera continua y permanente que permita asegurar la obtención de información objetiva, válida y confiable, esto con el fin de ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades adquiridas por las autoridades, docentes, el rendimiento de las/los estudiantes y el logro de resultados a través de la gestión académica correspondiente.

Para un efectivo proceso de evaluación del desempeño docente, es preciso considerar algunos **principios de la evaluación educativa a nivel universitario**:

- La evaluación no es un fin en sí misma, sino un medio, un recurso para la efectividad institucional de la Universidad que implica atención a los resultados, pero también a los recursos y procesos que conducen a ellos.

- Se logran mejores resultados en la evaluación, cuando sus objetivos son claros y explícitos para los evaluadores y evaluados en una determinada gestión.
- La evaluación del desempeño docente a nivel universitario requiere por su complejidad un enfoque multidimensional y métodos cuanti-cualitativos,
- La evaluación debe ser integral, participativa y permanente, según el co gobierno paritario docente - estudiantil imperante en la Universidad Boliviana.

En este sentido, la evaluación en la Universidad Pública de El Alto, es un proceso dinámico, continuo y sistemático, con participación docente y estudiantil, basado en co gobierno paritario docente-estudiantil, enfocado hacia el cambio de conductas, actitudes y rendimientos, mediante el cual se puede verificar los logros en función de los objetivos propuestos, en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente y su incidencia en la formación universitaria de las/los estudiantes, destacándose la concepción actual en materia de evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, el rendimiento profesional del docente, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica, donde la capacitación del docente esté centrada en el proceso del interaprendizaje para el desarrollo profesional.

La Universidad Pública de El Alto, por ser relativamente nueva, tiene entre sus demandas un sinnúmero de actividades para ponerse a tono, principalmente con las demás universidades estatales en materia académica, una de estas actividades es el ámbito de la evaluación, más propiamente, la evaluación del desempeño de los docentes, según lo tratado en los anteriores capítulos y de esta forma, verificar los procesos y resultados de su labor, orientando acciones para alcanzar la misión y visión de la organización, además de sensibilizar, motivar y fortalecer a los docentes sobre las

insuficiencias que puedan presentar en su praxis pedagógica, partiendo de un procedimiento que valore y tienda a fortalecer su actuación para su mejor desempeño.

El docente debe poseer un perfil profesional con principios, valores, y actitudes, comprometidos con un proyecto de vida, que refleje una sólida formación pedagógica, respetuoso de la investigación de los procesos, de las necesidades, aptitudes, habilidades y competencias de los estudiantes, mediante el interaprendizaje; asimismo, debe encontrarse en constante perfeccionamiento y actualización de sus conocimientos, compatibles con las exigencias que depara la educación universitaria en ese nivel, que les permita ser más protagonistas en la formación de profesionales para cubrir las necesidades laborales del país, según los avances de la Ciencia y Tecnología y de su respectiva ciencia o carrera, siendo el instrumento ideal para ello, la evaluación continua y permanente de sus actividades de docencia por parte de las autoridades universitarias, docentes y de los mismos estudiantes con fines de retroalimentación, lo que en conjunto beneficiará a la Carrera mencionada, desde la gestión 2018.

### **5.3. OBJETIVO DE LA PROPUESTA**

Proponer un Plan de Evaluación Permanente del Desempeño Docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para la gestión 2018.

#### **5.4. FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA.**

**Plan de Evaluación Permanente del desempeño Docente para la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto (UPEA) para la gestión 2018.**

##### **Finalidad.**

La finalidad del presente Plan es: proporcionar mediante la evaluación permanente una ayuda a todo el sistema, principalmente al Docente con efectos de retroalimentación para un mejor desarrollo de sus funciones de docencia y no una dificultad.

##### **Propósitos.**

La evaluación permanente del desempeño docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto a partir de la gestión 2018, está orientada a conseguir los siguientes propósitos:

- a) Subsanan la carencia de procedimientos operativos de evaluación permanente del desempeño docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.
- b) Coadyuvar, en base a la participación docente-estudiantil, a la planificación del perfeccionamiento, desarrollo y actualización profesional de los docentes, individual y colectivamente.
- c) Crear instrumentos que posibiliten a los docentes, identificar vías para realzar sus destrezas educacionales y posterior desarrollo profesional.
- d) Proporcionar ayuda a los docentes con dificultades en su tarea a través de la orientación adecuada y el ejercicio pertinente.
- e) Informar a las autoridades responsables para que tengan referencias de los docentes en materia de enseñanza aprendizaje.

## **1. Realidad Institucional de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.**

La evaluación del desempeño docente se constituye en la actualidad en un instrumento de gran ayuda en cuanto a la materialización de la política educativa y administrativa de las Universidades, pues permite la creación de nuevas pautas sobre la labor de la docencia, buscando resultados óptimos en la eficiencia y productividad académica de las Carreras, en este caso, de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, cuyo objetivo macro, debe conjugar con los objetivos funcionales de sus dependencias y los objetivos educacionales de cada materia.

La elaboración de un procedimiento para la evaluación permanente del desempeño de los docentes es el resultado del diagnóstico realizado en esa Carrera, que tiene como propósito general, subsanar la carencia de un conjunto de procedimientos operativos formales de evaluación del desempeño docente con una efectiva participación estudiantil para su aplicación durante la gestión educativa 2018, contribuyendo así a optimizar la calidad educativa en dicha Universidad.

El éxito de la implementación de la presente propuesta, se basa en la constitución de grupos de evaluación conformados por docentes y estudiantes desde la gestión 2018, los que deben asumir con objetividad y responsabilidad su rol de evaluadores y orientadores, bajo el concepto de una cultura de evaluación integral de meta evaluación.

Según se observa en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, corroborado por los datos obtenidos mediante las encuestas a las autoridades y estudiantes de dicha Carrera, la misma está empeñada en promover el desarrollo pedagógico del interaprendizaje; sin embargo, tropieza con algunas dificultades derivadas del desempeño docente, lo cual no es objeto de una evaluación permanente que permita propiciar su

constante actualización profesional, debido principalmente a que no se cuentan con instrumentos idóneos para llevar a cabo tal evaluación, de manera programada, continua y permanente, tanto por parte de las autoridades, docentes y de los propios estudiantes de dicha Carrera.

## **2. Organización.**

Para llevar a cabo las actividades de evaluación permanente de los docentes en la Carrera de Psicología de la UPEA para la gestión 2018, se organizan los siguientes grupos de evaluación:

- 2.1. Primer Grupo:** Conformado por las Autoridades del Honorable Consejo de Carrera y la Comisión de Evaluación Permanente Docente – Estudiantil, esta última integrada por tres autoridades: El Decano de la Carrera, Vice Decano, un representante de los docentes y tres representantes del sector estudiantil de la Universidad Pública de El Alto.
- 2.2. Segundo Grupo:** Conformado por los Estudiantes de la U.P.EA: El Centro de Estudiantes y los propios Estudiantes de la Carrera de Psicología para cada materia que dicte el docente.

## **3. Misión y Objetivos del Plan.**

### **3.1. Misión.**

Evaluar de manera permanente a los Docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto en la gestión 2018, con participación del Honorable Consejo de Carrera y de los estudiantes.

### **3.2. Objetivos del Plan.**

Con la ejecución del presente el Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente en la gestión 2018 se busca:

- 3.2.1. Efectivizar la presencia de los docentes y las/los estudiantes, según el co gobierno paritario docente estudiantil, en la Evaluación al Desempeño Docente en la Carrera de Psicología de la Universidad de El Alto.
- 3.2.2. Coadyuvar al desarrollo y actualización docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.
- 3.2.3. Contribuir al desarrollo del interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

#### 4. Ejecución del Plan.

La evaluación permanente al desempeño de los docentes en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, durante la gestión 2018 y sucesivamente, según readecuación de las actividades en los respectivos meses, se realizará en **tres Etapas**: desde principios de gestión, durante la gestión y a fines de gestión, de acuerdo al siguiente Calendario.

##### 4.1. Etapas.

- 4.1.1. **Primera Etapa. Evaluación al inicio de la Gestión:** Se realizará al inicio del semestre en la Carrera de Psicología, con la evaluación de los antecedentes profesionales del docente regular o nuevo para dictar la materia correspondiente. A cargo del Consejo de Evaluación Permanente Docente – Estudiantil, según el Formulario N° 1.

Esta etapa comprende las siguientes actividades:

**Evaluación de los Planes de Trabajo de la Materia y Planes de Lección** presentados por los Docentes a la Dirección de Carrera de Psicología para impartir su materia; adjuntando asimismo, su Currículum Vitae (C/V), una semana antes del inicio de clases.

**Desarrollo de un Seminario Taller de actualización docente estudiantil** sobre procedimientos de evaluación integral, durante dos días, fin concienciar a las autoridades, docentes y estudiantes sobre la evaluación integral, de acuerdo a lo siguiente:

- **En el primer día**, ante el pleno de estudiantes de la Carrera, los Catedráticos y autoridades de la Universidad, se llevarán a cabo dos conferencias sobre la evaluación integral (a los estudiantes, al docente y al sistema de evaluación), a cargo de personal de la UPEA, especializado en el tema.
- **En el segundo día**, se presentará de manera detallada el Plan, su finalidad, los pasos a seguir, los instrumentos de evaluación a aplicar, los períodos de aplicación y lo que se hará con la información obtenida para que todos los integrantes de la comunidad educativa universitaria estén informados del Plan.

#### **4.1.2. Segunda Etapa. Evaluación del desempeño docente durante la gestión educativa 2018 en la Carrera de Psicología de la UPEA.**

En esta etapa, la evaluación permanente del desempeño docente se desarrollará de dos maneras:

**Primera:** A cargo del primer grupo en forma ocasional, de la Comisión de Evaluación Permanente Docente estudiantil o del Centro de estudiantes, en cualquier momento, según el Formulario N° 2 impreso, el cual debe ser entregado en las próximas 24 horas a la Dirección de Carrera.

**Segunda:** A cargo de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA, que asisten regularmente a clases de cada materia, según el Formulario N° 2 digital que se encuentra en la página web vigente de la Carrera, llenado al finalizar la clase que imparte el Docente en su



materia y enviado por Internet ese mismo momento, automáticamente a la Dirección de Carrera, para el cómputo correspondiente.

**4.1.3. Tercera Etapa. Evaluación a fines de la gestión 2018:** Se realizará al finalizar el Segundo Semestre, de dos maneras:

**Primera:** A cargo de los docentes, mediante la Autoevaluación, según formato consignado en el Formulario N° 4 Anexo “E”, el cual debe formar parte de los documentos que presenta el docente a fines de gestión.

**Segunda:** A cargo del Consejo de Evaluación Permanente Docente - Estudiantil, según el Formulario N° 3.

En esta etapa el docente debe presentar un Informe de su Trabajo, con las notas finales de las/los estudiantes de su materia y su hoja de autoevaluación.

**4.2. Calendario de actividades:**

**CUADRO N° 31  
CALENDARIO DE ACTIVIDADES.**

| 2018   |         |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |  |  |  |  |
|--|---------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|--|--|--|--|
| ACTIVIDAD  | JUL     |   |   |   | AGO |   |   |   | SEPT |   |   |   | OCT |   |   |   | NOV |   |   |   | DIC |   |   |   |  |  |  |  |
|  | SEMANAS |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |  |  |  |  |
|  | 1       | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 |  |  |  |  |
| CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN PERMANENTE DOCENTE ESTUDIANTIL |         |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |  |  |  |  |
| EVALUACIÓN AL INICIO DE GESTIÓN  |         |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |  |  |  |  |
| EVALUACIÓN DURANTE LA  |         |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| GESTIÓN  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| EVALUACIÓN A FINES DE LA GESTIÓN                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| REMISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN A LA DIRECCIÓN DE CARRERA |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**5. Documentación a elaborar.**

La documentación básica a elaborar para la evaluación permanente de los docentes es la siguiente:

- Instrumentos de evaluación llenados (por parte de los evaluadores).
- Planes de Trabajo (presentados por los Docentes).
- Planes de Lección (presentados por los Docentes).
- Informes de Gestión (presentados por los Docentes).
- Informe Final de Evaluación (elaborado por la Comisión de Evaluación Permanente Docente Estudiantil de la Carrera).

Estos documentos deben ser elaborados según formularios, formatos y procedimientos pedagógicos normales en vigencia.

**6. Instrumentos de evaluación docente de la UPEA.**

**6.1. Parámetros considerados en los instrumentos.**

Los parámetros considerados en los instrumentos de evaluación del desempeño docente que se muestran en el Anexo “E”. Modelos de Instrumentos de Evaluación al Desempeño Docente, en relación a su desempeño docente y su currículum académico correspondiente, básicamente son los siguientes:

**- Desempeño Pedagógico.**

Conjunto de actividades de tipo educativo que debe realizar continuamente el docente.

**- Investigación.**

Nivel alcanzado por los docentes a través de diversas actividades educativas en el área profesional.

**- Nivel Académico.**

Participación en proyectos, actualizaciones, títulos obtenidos y cualquier otro aspecto que fortalezca su nivel.

**- Logros de los objetivos del desarrollo institucional.**

Responsabilidad, compromiso, participación, colaboración en las diferentes funciones y actividades que se desarrollan en la institución para fortalecer la calidad y avances educativos de la misma.

**6.2. Instrumentos de Evaluación docente.**

Para tal efecto, los instrumentos de Evaluación a emplear en el presente Plan según el Anexo "E". Modelos de Instrumentos de Evaluación al Desempeño Docente, son los siguientes:

**Formulario Nº 1.** Formulario para la evaluación del Docente de la Carrera de Psicología por parte del HCC y de la Comisión de Evaluación Permanente, al inicio de gestión.

**Formulario Nº 2.** Formulario de evaluación, digital e impreso que se propone para la evaluación permanente del Docente por parte de los estudiantes y de las autoridades ocasionalmente en el aula, durante el desarrollo de la gestión.

**Formulario N° 3.** Formulario de evaluación para la evaluación del Docente a fines de gestión en la Carrera de Psicología por parte de la Comisión de Evaluación Permanente Docente - Estudiantil de la Carrera.

Estos instrumentos serán llenados por los integrantes de los grupos de evaluación mencionados en el punto 3 del presente Plan, según las instrucciones contenidas en los formularios respectivos.

**Formulario N° 4.** Formulario de Autoevaluación por parte del personal Docente de la Carrera.

**Formulario N° 5.** Formato de Informe de Evaluación por parte de la Comisión de Evaluación Permanente Docente Estudiantil de la Carrera de Psicología de la UPEA.

## **7. Escalas de calificación:**

### **7.1. Calificación cualitativa.**

- **Muy satisfactorio (MS):** Óptimo desempeño como docente en la ejecución de las funciones y actividades que desempeña.
- **Satisfactorio (S):** Cumple en gran parte con los requerimientos y exigencias de las funciones que desempeña.
- **Medianamente Satisfactorio (M.S):** Cumple con los requerimientos mínimos exigidos para la ejecución de las funciones que ocupa.
- **Insatisfactorio (I):** Su desempeño no alcanza los resultados mínimos exigidos de acuerdo a sus funciones.

### **7.2. Calificación cuantitativa.**

**Escala del 1 al 100.**

1-59: Reprobado

60: Aprobado.

61-69: Regular

70-75: Bueno.

76-89: Muy Bueno.

90-100: Destacado.

### **7.3. Ponderación.**

La evaluación se efectuará según lo indicado en cada etapa, debiendo la Dirección de Carrera, realizar los cómputos finales para todos y cada uno de los docentes, de acuerdo a la siguiente ponderación:

- Calificación del HCC, Comisión de Evaluación Permanente Docente Estudiantil y Centro de Estudiantes: Valor: 30 % de la nota final.
- Calificación de las/los estudiantes en cada clase: Valor: 60% de la nota final.
- Calificación de la Autoevaluación: 10 % de la nota final.

La evaluación efectuada en forma directa por los estudiantes que asisten normalmente a clases, tendrá mayor ponderación, como se observa (60%) de la nota final, debido a que es más confiable una calificación in situ y sobre parámetros específicos de actuación docente; siendo procesados automáticamente por el sistema, mediante los programas computarizados correspondientes, considerando la existencia de Wi-Fi en la Carrera.

## 8. Metodología y procedimientos de evaluación del desempeño de los docentes.

La evaluación al desempeño del docente servirá para organizar, preparar y hacer el seguimiento a toda la labor del docente en aulas, asimismo, contribuir con el desarrollo de sus capacidades, aptitudes, habilidades, destrezas y competencias. Para tal efecto, se deberá elaborar un **Registro de seguimiento**, el mismo que consiste en una carpeta individual de evaluación para cada docente, donde se coloque de manera ordenada, las diferentes evidencias recolectadas a lo largo del proceso de evaluación, la que podrá ser consultada y enriquecida por el evaluador y evaluado durante el proceso, asimismo servirá de prueba de su desempeño profesional. Las evidencias son productos o registros (demostraciones objetivas y pertinentes) del desempeño laboral del docente evaluado.

Una de esas evidencias son: la asistencia y puntualidad al trabajo para impartir sus clases, planificación del trabajo académico y de convivencia, copia de comunicaciones realizada a los estudiantes y representantes durante la gestión académica, certificaciones de cursos de actualización realizados durante el año evaluado, sistematizaciones de proyectos de interaprendizaje realizado con los estudiantes y otros documentos relacionados con su ámbito de trabajo.

La Comisión de Evaluación Permanente Docente-Estudiantil, para su desempeño respectivo, se regirá por los Instructivos de la Vicerrectoría de la Universidad Pública de El Alto, el Calendario de Actividades y el Cronograma de la Evaluación Permanente a Docentes.

El proceso de evaluación deberá ser de conocimiento público, según corresponda, a través de la expedición de comunicaciones formales.

Los evaluados tendrán derecho a apelar el resultado de su evaluación, mediante una exposición de motivos ante la Dirección de Carrera; en un plazo máximo de cinco días posteriores a ser informado sobre su puntuación.

Los evaluadores basados en el registro de cada docente redactarán un informe donde se describa su desenvolvimiento en la gestión educativa.

La Dirección de Carrera deberá entregar al docente un informe, certificado, reconocimiento o felicitación; dependiendo de la actividad donde justifique su participación.

De la evaluación que se realice en el aula, las autoridades del HCC deberán preparar un Informe, según formato, para su remisión posterior a la Dirección de Carrera. Después de la visita y no más tarde de cinco días laborales, el equipo técnico se reunirá con el docente evaluado para darle a conocer los resultados.

El Director de Carrera deberá sistematizar la información de los tres instrumentos de evaluación aplicados, elaborar un informe de los resultados, analizarlo con el involucrado, realizar las sugerencias necesarias para optimizar su rendimiento o lo que corresponda, según los procedimientos contemplados en el Régimen del Docente de la UPEA.

**9. Instancia responsable del cumplimiento del Plan de Evaluación Permanente del desempeño de los docentes**

El cumplimiento del Plan de Evaluación Permanente del desempeño de los docentes estará bajo la supervisión y control de la Dirección de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, instancia que tendrá la responsabilidad de conducir el proceso de evaluación a los docentes en los períodos correspondientes, formular planes y

programas de mejoramiento y desarrollo docente según su desempeño, además de tomar las decisiones pertinentes según sea el caso.

#### **10. Vigencia.**

El presente Plan tiene vigencia durante una gestión académica, un semestre, desde principios del mes de julio 2018, hasta fines del mes de diciembre 2018.



**CAPÍTULO 6**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **6.1. CONCLUSIONES.**

- 6.1.1.** Según las encuestas realizadas a los docentes y estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, los docentes no propician un ambiente agradable para el desarrollo de las clases, lo que originará falta de interés y atención por parte de las/los estudiantes para el interaprendizaje en esa Carrera en la gestión 2018, si es que no se implementan mecanismos efectivos para tal efecto.
- 6.1.2.** La carencia de técnicas de trabajo en equipo por parte de los docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, incidirá en un desarrollo mínimo del interaprendizaje y, por ende, en el rendimiento global de los estudiantes de dicha Carrera en la gestión 2018.
- 6.1.3.** La aplicación de estrategias de aula apropiadas, con empleo de informática y tecnología, según un Plan de Evaluación docente permanente para la gestión 2018, permitirán optimizar de manera global el rendimiento de los docentes, el interaprendizaje y por ende, la calidad educativa en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.
- 6.1.4.** La Evaluación Permanente del Desempeño Docente, de manera planificada según el co gobierno paritario docente estudiantil y parámetros educacionales típicos desde la gestión 2018, contribuirá a optimizar las funciones del docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.

**6.1.5.** La constante capacitación y actualización de conocimientos, manejo de nuevas Estrategias de Enseñanza y Tecnologías de Información por los docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto, incidirá positivamente en el interaprendizaje y por ende, en el rendimiento de las/los estudiantes de esa Carrera para la gestión 2018.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

**6.2.1.** Motivar al personal docente de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto a un proceso de evaluación permanente de su desempeño a partir de la gestión 2018, para coadyuvar a su auto perfeccionamiento profesional.

**6.2.2.** Que, la Universidad Pública de El Alto organice talleres y eventos para la gestión 2018, sobre evaluación integral y actualización docente, estrategias didácticas para el desarrollo de su efectividad y autoestima, potenciando así el interaprendizaje.

**6.2.3.** Capacitar a las/los docentes en nuevas estrategias y métodos de Educación Superior y técnicas de actividad grupal en el aula para desarrollar el interaprendizaje continuo de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto durante la gestión 2018.

**6.2.4.** Informar al docente sobre los resultados de su evaluación con el fin de mejorar sus competencias y, por ende, optimizar el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto durante la gestión 2018.

**6.2.5.** Aplicar el Plan de Evaluación Permanente al Docente para la gestión 2018 que se propone, como método e instrumento para el seguimiento, evaluación y retroalimentación del desempeño docente con miras a lograr la excelencia académica en la Universidad Pública de El Alto.

# **BIBLIOGRAFÍA**

# BIBLIOGRAFÍA

## Bibliografía General

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2006). *Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas*. México: Autor.

Banegas, J. (6 de septiembre de 2012). educrea.cl. Obtenido de educrea.cl: (<http://educrea.cl/la-evaluacion-del-desempeño-docente-un-espacio-abierto-para-el-desarrollo-profesional-del-educador/revisado/23/09/2016>).

Canales, A. y Luna, E. (2003, julio–septiembre). ¿Cuál política para la docencia? *Revista de la Educación Superior*, XXXII (127) 45–52.

Canales, A. y Gilio, M. C. (2008). La actividad docente en el nivel superior: ¿Diferir el desafío? En M. Rueda (Coord.), *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM–Plaza y Valdés.

Cetina, E. (2004). Estímulos al desempeño del personal docente en las universidades públicas estatales. En M. Rueda (Coord.), *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil*. México: ANUIES.

Díaz Barriga, Ángel. «Construcción de programas de estudio en la perspectiva del enfoque de desarrollo de competencias». *Perfiles Educativos* 36 (143): Consultado el 17 de agosto de 2016.

Emmer, E. and L. Stough (2001). «Classroom management: a critical part of educational psychology, with implications for teacher education». *Educational Psychologist* 36 (2): 103 - 112.

García, B., Loredó, J., Luna, E., Pérez, C., Reyes, R., Rigo, M. y Rueda, M. (2004). Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia. En M. Rueda y F. Díaz–Barriga (Coord.), *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México: UNAM–Plaza y Valdés.

García, B., Loredó, J., Carranza, G., Figueroa, A., Arbesú, I., Monroy, M. y Reyes, R. (2008). En M. Rueda (Coord.), *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM–Plaza y Valdés.

Julio, I. M. (11 de Octubre de 2016). [www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV](http://www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV). Obtenido de [www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV](http://www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV).: <http://www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV>.

Luna, E. (2002). *La participación de docentes y estudiantes en la evaluación de la docencia*. México: UABC–Plaza y Valdés.

Marca, Claudio. «Hacia una pluriversidad complementaria en la UPEA». Consultado el 18 de marzo de 2015.

«La UPEA celebra siete años de autonomía universitaria». 17 de noviembre de 2010. Consultado el 18 de marzo de 2015.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Ediciones Especiales Magisterio.

Rueda, M., Elizalde, L. y Torquemada, A. (2003, julio–septiembre). La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas. *Revista de la Educación Superior* 127, 71–77.

Rueda, M. (2004). La evaluación de la relación educativa en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (2). Consultado el 1 de agosto de 2016 en: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>

Rueda, M. (Coord.) (2006a). Notas para una agenda de Investigación Educativa regional. México: COMIE.

Rueda, M. (2006b). Evaluación de la labor docente en el aula universitaria. México: UNAM–Plaza y Valdés.

Rueda, M. y Elizalde, L. (2008). Evaluación de la docencia y compensación salarial. En M. Rueda (Coord.), *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM–Plaza y Valdés.

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

### **Webgrafía**

<http://www.lapatriaenlinea.com/?t=una-mirada-a-la-educacion-superior-en-bolivia&nota=202775> - revisado 23/09/2016

<http://www.oei.es/historico/quipu/bolivia/index.html> - revisado 23/09/2016.

## **Legislación Pertinente**

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. (09 de Febrero de 2009). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO . La Paz, BOLIVIA: GACETA OFICIAL DE BOLIVIA.

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. (27 de Abril de 1992). Ley de la Educación. La Paz, Bolivia: GACETA OFICIAL DE BOLIVIA.

### **///**

Denise Y. Arnold, A. L. (2006). *Pautas metodológicas para investigaciones cualitativas y cuantitativas en ciencias sociales y humanas*. La Paz - Bolivia: UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN ESTRATÉGICA EN BOLIVIA. U-PIEB.

JULIO, I. M. (11 de Octubre de 2016). [www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV](http://www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV). Obtenido de [www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV](http://www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV).: <http://www.monografias.com/trabajos95/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia/interaprendizaje-elemento-sustantivo-trabajo-academico-distancia.shtml#ixzz4RialQhYV>.

LEY DE LA EDUCACIÓN "AVELINO SIÑANI-ELIZARDO PÉREZ" . (2010). *LEY Nº 070 DE 20 DE DICIEMBRE DE 2010*. LA PAZ: GACETA OFICIAL DE BOLIVIA. CJ IBAÑEZ.



# **ANEXOS**

# **ANEXO “A”**

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

### **Adecuación.**

Cambiar, acomodar e implementar a las cosas existentes en la actualidad, que nos permitan alcanzar los objetivos de una manera más eficiente

### **Bienestar de la sociedad.**

Es la situación en que las necesidades espirituales y materiales de las personas son satisfechas en forma adecuada para vivir bien

### **Desarrollo Nacional.**

El Desarrollo Nacional resulta ser la capacidad que ostenta un país, una comunidad, para mejorar el bienestar social de su pueblo, por ejemplo y entre otras cuestiones, ofreciéndoles excelente condiciones laborales, oportunidades de empleo concretas, acceso a la educación, a una vivienda digna, a la salud y la distribución equitativa de la riqueza nacional. También se dice que es el conjunto de políticas implementadas en una nación para que el crecimiento económico se dé en forma equitativa y equilibrada en su territorio y población.

### **Educación.**

La educación, es el proceso por el cual, el ser humano aprende diversas materias inherentes a él. Por medio de la educación es que sabemos cómo actuar y comportarnos en sociedad. Es un proceso de sociabilización del hombre, para poder insertarse de manera efectiva en ella. Sin la educación nuestro comportamiento no sería muy lejano al de un animal salvaje.

## **Estrategias.**

Ciencia y Arte de emplear las fuerzas políticas, económicas, psicológicas y militares de una nación o grupo de naciones, para proporcionar el máximo apoyo a las políticas adoptadas en paz o guerra.

## **Ley de la Educación Avelino Siñani –Elizardo Pérez**

Este documento establece la reforma educativa del Estado Plurinacional de Bolivia, basada en modelo educativo, social, comunitario y productivo.

## **Optimización.**

Realizar de mejor manera una actividad dotándole con medios materiales y humanos que se requieran

## **Organización estudiantil.**

El Estado reconoce la participación de las organizaciones estudiantiles en la defensa de sus derechos, según reglamento específico. Se exceptúa de este derecho a los estudiantes de los institutos militares y policiales por encontrarse sujetos a régimen especial y normativa específica

## **Políticas.**

Las políticas son actividades orientadas en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos.

## **Principios y Valores.**

Se pueden definir como el conjunto de valores, creencias y normas que orientan y regulan un individuo.

## **Procedimiento.**

Método de como ejecutar alguna cosa, normar el proceder de algo hasta que sea rutinario

## **Proceso de Cambio.**

En el estado plurinacional de Bolivia se define el proceso de cambio como la transformación que está experimentando el Estado, Pues sus avances políticos y sociales están cambiando a favor del más necesitado. Estableciendo en la CPE un nuevo modelo de Estado, plurinacional, un nuevo modelo territorial, autonómico, y un nuevo modelo económico, el de la economía plural cuando se habla de proceso de cambio, se habla de cambios de estructuras, de paradigmas entre otros.

## **Prospectiva.**

Es una herramienta que nos sirve para reflexionar y proponer en un mundo complejo de estructuras sistémicas. Conceptualmente significa que concierne al porvenir. La prospectiva construye futuros es una forma de planear.

## **Retrospectiva.**

Es la mirada a un tiempo pasado, Se refiere a estudios en un tiempo pasado, para poder conocer aquello que ocurrió y que sirven de base para futuros estudios, se dice que la mirada al pasado permite mejorar el presente y futuro.

## **Sistema Educativo.**

El sistema educativo puede considerarse como un transmisor de conocimientos o elementos interactuantes compuestos por una serie de instituciones y normas que regulan la educación que reciben sus individuos.

## **Vivir Bien.**

Está definido como vivir en armonía con todo lo que nos rodea situando a la vida y a la naturaleza como ejes centrales. Vida armónica constantemente en construcción Yendo más allá que solo al acceso de los servicios básicos.

## ANEXO “B”

### SÍNTESIS GRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO:** “La evaluación del desempeño docente y su influencia en el interaprendizaje de las/los estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto”

| PROBLEMA  | OBJETIVO GENERAL   | VARIABLE INDEPENDIENTE   | HIPÓTESIS  | UNIDAD DE ANÁLISIS   | TIPOS DE INVESTIGACIÓN   |
|---|--|--|--|--|--|
| ¿Cómo efectivizar la participación estudiantil en la evaluación al desempeño docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para coadyuvar a la optimización del interaprendizaje?  | Proponer un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente, cuya aplicación permita efectivizar la participación estudiantil y optimizar el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.   | La aplicación de e un Plan de Evaluación al Desempeño Docente.   | La aplicación de un Plan de Evaluación Permanente al Desempeño Docente, permitirá efectivizar la participación estudiantil y optimizar el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto. | Carrera de psicología de la Universidad Pública de El Alto.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploratoria</li> <li>- Descriptiva</li> <li>- Explicativa</li> <li>- Cuantitativa</li> </ul>                 |
| PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | VARIABLE DEPENDIENTE   |  | POBLACIÓN  | INSTRUMENTOS   |
| <p>1. ¿Qué necesidad tiene la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto de efectivizar la evaluación del desempeño docente?</p> <p>2. ¿Cómo influye la evaluación al desempeño docente en el interaprendizaje practicado en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto?</p> <p>3. ¿Cómo se puede efectuar la evaluación permanente al Desempeño Docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para coadyuvar al interaprendizaje</p> | <p>1. Diagnosticar la necesidad que tiene la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto de efectivizar la evaluación del desempeño docente.</p> <p>2. Describir cómo influye la evaluación al desempeño docente en el interaprendizaje practicado en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.</p> <p>3. Determinar la manera en que se puede efectuar la evaluación permanente al Desempeño Docente en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto para coadyuvar al interaprendizaje en</p> | Efectivizar la participación estudiantil y optimizar el interaprendizaje en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto. |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrera de Psicología de la UPEA.</li> <li>- Docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA.</li> <li>- Estudiantes de la Carrera de Psicología de la UPEA.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas</li> <li>- Cuestionarios</li> <li>- Guía de Observación</li> <li>- Fichas Bibliográficas</li> </ul> |
|   |  |  |  | MUESTRA  |  |
|   |  |  |  | 01 Director de la Carrera de Psicología.   |  |

|                 |              |  |  |   |  |
|-----------------|--------------|--|--|---|--|
| en esa Carrera? | esa Carrera. |  |  | 10 Docentes de la Carrera de Psicología.<br>37 Estudiantes de la Carrera de Psicología.<br><b>Total: 48</b> |  |
|-----------------|--------------|--|--|---|--|

**MARCO TEÓRICO**

| <b>FUNDAMENTO TEÓRICO GENERAL</b>   | <b>FUNDAMENTOS TEÓRICOS ESPECÍFICOS</b>   | <b>BASE LEGAL</b>  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamentación Filosófica Científica.</li> <li>- Fundamentación Ontológica.</li> <li>- Fundamentación Epistemológica</li> <li>- Fundamentación Axiológica.</li> <li>- Fundamentación Metodológica.</li> <li>- Fundamentación Psicopedagógica</li> <li>.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Enseñanza Aprendizaje en la carrera de Psicología de la UPEA.</li> <li>- El interaprendizaje la carrera de Psicología de la UPEA.</li> <li>- La Evaluación Educativa y sus tipos</li> <li>- La Evaluación del desempeño docente universitario.</li> <li>- Formas de Evaluación al Docente.</li> <li>- Importancia de la Evaluación del desempeño docente.</li> <li>- Modelo de Evaluación del desempeño docente.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- C.P.E.</li> <li>- Ley de la Educación N° 070.</li> <li>- Estatuto Orgánico del CEUB.</li> <li>- Estatuto Orgánico de la UPEA.</li> <li>- Reglamento del Régimen Académico Docente de la U.B.</li> <li>- Reglamento del Régimen Docente de la UPEA.</li> </ul> |

## ANEXO "C"

### INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### MODELO DE ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO

1. ¿Retroalimenta el docente los trabajos, evaluaciones, prácticas y otros?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

2. ¿Asiste el docente puntualmente a las clases programadas?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

3. ¿Domina el docente, el contenido científico de la asignatura?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

4. ¿Utiliza el docente diferentes herramientas tecnológicas para amenizar las sesiones?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

5. ¿El docente organiza el trabajo en grupos?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

6. ¿Coordina el docente con los estudiantes, los trabajos en equipo?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

7. ¿Acomoda el aula el docente, de manera que las/los estudiantes se organicen de diferentes maneras para aprender?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

8. El docente ¿Crea un clima agradable para el aprendizaje?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

9. ¿El docente promueve la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo para lograr el interaprendizaje?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

10. Si se evalúa continuamente el desempeño docente, ¿Mejoraría el rendimiento académico?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

**MODELO DE ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE  
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO**

1. ¿Cuenta el docente con una planificación antes de desarrollar la clase?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

2. ¿Retroalimenta el docente los trabajos, evaluaciones, prácticas y otros?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

3. ¿Asiste el docente puntualmente a las clases programadas?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

4. ¿Antes de iniciar la materia, el docente realiza un diagnóstico?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

5. ¿Se capacita el docente permanentemente para su mejoramiento profesional?

. NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE



**6.** ¿Utiliza el docente diferentes herramientas tecnológicas para amenizar las sesiones?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

**7.** ¿Trabaja el Docente en grupos?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

**8.** ¿Actualiza el Docente los contenidos de acuerdo a las necesidades de formación?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

**9.** ¿El docente crea un clima agradable hacia el aprendizaje?.

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

**10.** ¿Está de acuerdo el docente en que se evalúe permanentemente su desempeño?

NO  A VECES  EN SU MAYORÍA  SIEMPRE

## **ANEXO “D”**

### **NORMATIVA QUE RIGE EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO (UPEA)**

La **Universidad Pública de El Alto (UPEA)** es una universidad pública y autónoma de Bolivia, con sede en la ciudad de El Alto, la cual ofrece 35 carreras en las áreas socio-político-económica, salud y tecnología. En el 2011 se implementaron 13 carreras sumando un total de 35 la oferta académica de esta casa superior de estudios. Su accionar se enmarca en el estatuto orgánico aprobado en 2007.

#### **1. ANTECEDENTES**

En 1989 instituciones sociales de El Alto firmaron convenios con la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) para crear una facultad con carreras técnicas. La población de El Alto quería que la universidad contase con carreras de formación profesional, no sólo a nivel técnico. Para esto, los habitantes de esta ciudad iniciaron una serie de movilizaciones para conseguir una universidad que tenga una mayor oferta académica.

Los pobladores y juntas sociales de El Alto no consideraban pertinente tener una universidad que respondiera a gobierno y administración de otra ciudad. Además las organizaciones sociales solicitaban carreras como medicina y la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) sólo proponía carreras técnicas, a lo cual respondieron con manifestaciones solicitando una universidad pública y autónoma.

#### **2. CREACIÓN**

El 5 de septiembre de 2000 se promulgó la ley 2115 que determinó la creación de la Universidad Pública de El Alto, la misma determina que la

UPEA tendría autonomía en 5 años, tiempo durante el cual estaría a cargo de un consejo formado por el Ministerio de Educación de Bolivia y otros organismos gubernamentales. De acuerdo a la ley de su creación, el ente de mayor decisión en la universidad sería el Consejo de Desarrollo Institucional (CDI), mismo en el que estaban insertos miembros de organizaciones sociales que tenían poca relación con el quehacer académico. Sin embargo, la UPEA comenzó a institucionalizarse, se reinstauró el Consejo Universitario presidido por Edwin Callejas, luego de deponer a Javier Tito nombrado por el ministerio de educación y haciéndose cabeza del gobierno de la UPEA.

### **3. AUTONOMÍA**

En noviembre de 2003 durante el gobierno de Carlos Mesa se pone en vigencia la ley que garantiza la autonomía universitaria de la UPEA. La universidad ha sido un actor principal de las revueltas sociales durante los últimos años.

### **4. CARRERAS**

- Administración de empresas
- Arquitectura
- Ciencias Físicas y Energías Alternativas
- Ciencias del desarrollo
- Ciencias de la educación
- Comunicación social
- Contaduría pública
- Derecho
- Economía

- Enfermería
- Historia
- Ingeniería agronómica
- Ingeniería civil
- Ingeniería de sistemas
- Ingeniería en gas y petroquímica
- Ingeniería en producción empresarial
- Lingüística
- Medicina
- Medicina veterinaria y zootecnia
- Odontología
- Sociología
- Trabajo social

### **Área de Ingeniería "Desarrollo Tecnológico y Productivo"**

- Ingeniería electrónica
- Ingeniería eléctrica
- Ingeniería autotrónica
- Ingeniería textil
- Ingeniería ambiental

En el año 2011 se crearon nuevas carreras:

- Administración turística y hotelería
- Artes plásticas
- Ciencias políticas
- Comercio internacional
- Educación parvularia
- Física y energías alternativas
- Nutrición y dietética
- Psicología
- Zootecnia e ingeniería Pecuaria

## **ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO (UPEA).**

### **CAPITULO II**

#### **PRINCIPIOS**

**Artículo 6. PRINCIPIOS.** Los principios fundamentales de la Universidad Pública de El Alto son:

- 1) La autonomía universitaria.
- 2) El co- gobierno paritario docente estudiantil y el fuero universitario.**
- 3) La igualdad de jerarquía institucional en el sistema de la Universidad Boliviana.
- 4) La democracia universitaria.
- 5) La planificación, coordinación interinstitucional y con la sociedad.
- 6) La libertad de pensamiento, de expresión y asociación.

- 7) El carácter científico, tecnológico y productivo.
- 8) La inviolabilidad de los recintos universitarios.
- 9) El carácter multinacional, plurilingüe y anticolonial.
- 10) El carácter democrático, popular, antirracista, antidiscriminatorio y anti imperialista.
- 11) El carácter fiscal y gratuito
- 12) El carácter ético e integral.
- 13) La cátedra libre y cátedra paralela.
- 14) La libertad de estudio e investigación.

#### **Artículo 7. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA**

I. La autonomía universitaria se basa en:

- 1) El co-gobierno docente-estudiantil en el ejercicio del gobierno universitario.**
- 2) La independencia política e ideológica de la UPEA respecto a cualquier gobierno de turno y clases dominantes.
- 3) La libre administración de sus recursos.
- 4) El nombramiento de sus autoridades, personal docente administrativo.
- 5) La elaboración, aprobación y aplicación de su Estatuto Orgánico, Reglamentos y Planes de Estudio.
- 6) La elaboración, aprobación y ejecución de sus Planes, PDIs, POAs, programas, Proyectos y sus Presupuestos.
- 7) Suscripción de convenios, contratos y compromisos inter- institucional, nacional e internacional.

## REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DOCENTE

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento del Régimen Docente, es de orden normativo que contempla los tipos y categorías de docentes, modalidades de selección, admisión y revocatoria; así como las formas de evaluación permanente, para alcanzar la eficiencia, calidad, excelencia académica y productiva en la Universidad Pública y Autónoma de El Alto (UPEA).

### CAPÍTULO II

#### PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 2. El presente Reglamento del Régimen Docente, se basa en los siguientes principios:

- 1) La periodicidad de cátedra. Se establece el principio de la periodicidad de cátedra en la universidad, para garantizar la excelencia académica, investigativa y productiva, así como evitar el ejercicio de la docencia en forma vitalicia.
- 2) La importancia del co-gobierno en el proceso de selección y admisión docente. Se considera al estamento estudiantil y docente, como Núcleo Central en el proceso de selección y admisión docente, tanto en los concursos de méritos y en los exámenes de competencia y suficiencia.
- 3) La evaluación permanente y periódica. Se establece este principio para evaluar a todo el plantel docente de manera permanente y periódica, para cualificar y optimizar el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- 4) La revocabilidad de los docentes. Se establece este principio para...

Artículo 19. DE LAS OBLIGACIONES. Todos los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- 1) Realizar la planificación operativa de los procesos académicos a su cargo.
- 2) Actualizarse y actualizar permanentemente los contenidos académicos y programáticos correspondientes a su cargo.
- 3) Ser responsable directo de las evaluaciones de los estudiantes y entregar las notas en su tiempo correspondiente.
- 4) Asesorar o ejercer las tutorías en diferentes modalidades de graduación y ser tribunales evaluadores cuando así lo requiera la universidad, el área y/o carrera, según el reglamento.
- 5) Evaluar de manera objetiva a los estudiantes sobre la base de los criterios académicos. Los docentes que otorguen las notas y/o califiquen a los estudiantes en base a las simpatías o antipatías serán sometidos a proceso universitario.
- 6) Transcribir y entregar oportunamente las notas en las actas o listas que instruya la carrera.
- 7) Elaborar formularios, guías y otro tipo de publicaciones que ayuden en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 8) Asistir a las asambleas y/o reuniones que fije la Universidad, la carrera u otras instancias pertinentes.
- 9) Participar en los proyectos de investigación e interacción social aprobados por las instancias de co-gobierno.
- 10) Participar activamente y acatar las decisiones emanadas por los órganos de co-gobierno, tanto de orden institucional y académico
- 11) Cumplir y hacer cumplir el Estatuto Orgánico y los Reglamentos de la UPEA.

CAPÍTULO V



## DE LA SELECCIÓN Y ADMISIÓN DOCENTE

Artículo 20. En la UPEA, se realizará la admisión docente mediante el concurso de méritos y exámenes de competencia y/o suficiencia y por medio de la invitación directa según el presente reglamento.

Artículo 21. DE LA MODALIDAD DE...

## CAPÍTULO X

### DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE Y LA REVOCATORIA

Artículo 64. DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE. Los docentes serán evaluados de manera periódica y permanente, cada fin de gestión y/o semestre, por los estudiantes del curso o paralelo que hayan pasado clases con el mencionado docente.

Artículo 65. En la evaluación permanente de los docentes, participarán las autoridades y centros de estudiantes de la carrera, con derecho a voz, con el fin de otorgar el informe correspondiente de la vida universitaria y compromiso institucional de cada docente.

Artículo 66. Los parámetros de la evaluación permanente y periódica se harán bajo los siguientes parámetros:

- 1) Preparación pedagógica (didáctica y metodología).
- 2) Dominio del tema y/o materia.
- 3) Investigación científica-tecnológica y producción intelectual.
- 4) Cumplimiento del plan de trabajo.
- 5) Puntualidad en los horarios.
- 6) Objetividad en las evaluaciones y calificaciones.
- 7) Participación y compromiso con la universidad y la carrera. Siendo la calificación sobre el 100 %.

Artículo 67. De la revocatoria. La revocatoria del cargo de docente se hará efectiva, cuando los resultados de la evaluación permanente de un docente no alcancen el puntaje mínimo de aprobación.

Artículo 68. El puntaje mínimo de aprobación en la evaluación permanente y periódica es de sesenta (60) puntos.

Artículo 69. Los docentes que no logren el puntaje mínimo requerido, serán revocados de sus cargos luego de conocerse los resultados y estarán sujetos al presente reglamento.

Artículo 70. Cuando se revocara a un docente contratado antes de la culminación de los cuatro años, éste dejará de ser docente de la materia y no podrá presentarse en la siguiente gestión al concurso de méritos y examen de competencia o suficiencia, ni ser invitado en la misma materia.

Artículo 71. Cuando se revocara a un docente interino, éste dejará de ser docente de la materia y no podrá presentarse en la siguiente gestión al concurso de méritos y examen de competencia o suficiencia, ni ser invitado en la misma materia.

Artículo 72. Cuando se revocara a un docente invitado, éste dejará de ser docente de la materia y no podrá ser invitado, ni presentarse al concurso de méritos y examen de competencia o suficiencia en la siguiente gestión a la misma materia.

Artículo 73. DE LA DESTITUCIÓN. El docente podrá ser destituido de su cargo por las siguientes causas:

- 1) Por efecto de una evaluación periódica negativa.
- 2) Por el resultado negativo en el proceso de pruebas de oposición, cuando se encuentre ejerciendo la docencia universitaria y haya sido sometido a un examen de oposición académica para refrendar su cátedra, a solicitud por parte de los estudiantes, con aprobación de las instancias de gobierno universitario.

3) Por actos flagrantes contra la institución (violación de la autonomía universitaria).

4) Por resolución ejecutoriada del HCU, previo proceso.

## CAPÍTULO XI

### DEL CONTROL DE LAS ASISTENCIAS Y LICENCIAS

Artículo 74. De la asistencia. Los docentes, en sus actividades académicas, serán controlados mediante un sistema de control de asistencia.

Artículo 75. La asistencia y cumplimiento de la labor docente será constatada por los estudiantes del paralelo o curso correspondiente, los quedarán su visto bueno, firmando en la casilla de observaciones La ausencia de esta firma dará lugar a la conformidad y cumplimiento de la labor docente.

Artículo 76 En caso de contradicción, entre el reporte del docente y la observación estudiantil, las autoridades correspondientes serán las encargadas de verificar el caso.

Artículo 77. A la finalización de cada mes, una copia del informe de asistencia docente se enviará al centro de estudiantes de la carrera.

Artículo 78. DE LA INASISTENCIA. La inasistencia injustificada por tres veces consecutivas, o seis discontinuas del docente a las clases, dará lugar a su destitución del cargo.

## ANEXO “E”

# INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

## FORMULARIO N° 1

### FORMULARIO DE EVALUACIÓN A LOS ANTECEDENTES DEL DOCENTE AL INICIO DE GESTIÓN

En cumplimiento de las normas establecidas de la Universidad Pública de El Alto y en aplicación al Capítulo X de Evaluación Permanente y la Revocatoria Art. 64. Los Docentes serán evaluados de manera periódica a principios de gestión, anuales o semestrales, por la Comisión Evaluadora (Docente Estudiantil), debiendo para tal efecto, presentar su producción intelectual, la que será revisada y se elevará un Informe del mismo con puntaje sobre la producción intelectual de cada Docente y la participación y compromiso con la Universidad y Carrera.

A la conclusión de la evaluación, el informe de la Comisión (Docente Estudiantil) se presentará al HCC para su validación y posterior publicación, en aplicación estricta de la Resolución HCU 18-A/2014 de fecha 21/01/2014 Art. Tercero.

CARRERA: Psicología (Por ejemplo) ÍTEM DE NOMBRAMIENTO DOCENTE:.....

SIGLA:..... CATEGORÍA DOCENTE: .....

PARALELO:..... NOMBRE DEL DOCENTE:.....

ASIGNATURA:..... SEDE:.....

FECHA:.....

#### Primera parte (Sobre 70 puntos)

| <b>1</b> | <b>Currículum Vitae del Docente</b>                       | <b>Ponderación<br/>Max. 40 pts.</b> | <b>TOTAL<br/>CALIFICACIÓN</b> |
|----------|---|-------------------------------------|-------------------------------|
| <b>a</b> | Completo. Según formato. Excelente                        | <b>40</b>                           |                               |
| <b>b</b> | Casi Completo. Bueno                                      | <b>30</b>                           |                               |
| <b>c</b> | A medias. Regular   | <b>20</b>                           |                               |
| <b>d</b> | Poco o nada. Pésimo                                       | <b>5</b>                            |                               |
| <b>2</b> | <b>Plan de Trabajo presentado</b>                         | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.</b> |                               |
| <b>a</b> | Abarca el 100% del Programa de la Materia, según formato. | <b>20</b>                           |                               |
| <b>b</b> | Abarca más del 50% del Programa                           | <b>15</b>                           |                               |
| <b>c</b> | Abarca aproximadamente el 50% del Programa.               | <b>10</b>                           |                               |
| <b>d</b> | Abarca Menos de 50%                                       | <b>5</b>                            |                               |
| <b>4</b> | <b>Planes de Lección presentados</b>                      | <b>Ponderación<br/>Max. 10 pts.</b> |                               |
| <b>a</b> | Abarca el 100% del Programa de la Materia,                | <b>10</b>                           |                               |

|                              |   |                 |  |
|------------------------------|---|-----------------|--|
|                              | según formato.                              |                 |  |
| <b>b</b>                     | Abarca más del 50% del Programa             | <b>9</b>        |  |
| <b>c</b>                     | Abarca aproximadamente el 50% del Programa. | <b>8</b>        |  |
| <b>d</b>                     | Abarca Menos de 50%                         | <b>5</b>        |  |
| <b>TOTAL SOBRE 70 PUNTOS</b> |   | <b>SUBTOTAL</b> |  |

**Segunda parte (sobre 30 puntos)**

| <b>3</b>   | <b>Investigación científica-tecnológica y producción intelectual</b>                     | <b>Ponderación Máx. 20 pts.</b>                | <b>TOTAL CALIFICACIÓN</b> |
|------------|--|--|---------------------------|
|            | <b>(Las carreras adoptarán de acuerdo a su contenido de su plan académico)</b>           |  |                           |
| <b>3-A</b> | (Carreras con investigación y producción intelectual científica)                         | <b>(Ponderación Máx. 20 pts. (a+b+c+d)=20)</b> |                           |
| A          | Por libro editado con depósito legal en el área.   | 10   |                           |
| B          | Por libro editado con depósito legal relacionado con el área.                            | 8  |                           |
| C          | ARTICULO científico en el área   | 5  |                           |
| D          | ARTICULO científico relacionado con el área  | 3  |                           |
| <b>3-B</b> | (Carreras con investigación y producción tecnológica)                                    | <b>(Ponderación Máx. 20 pts. (a+b+c+d)=20)</b> |                           |
| *          | Por participación en la evaluación, ejecución y/o conclusión satisfactoria de proyectos. | 10   |                           |
| *          | Por participación en la ejecución de proyectos, aprobados por el órgano de co-gobierno.  | 8  |                           |
| *          | Por proyectos presentados y aprobados por los órganos de cogobierno                      | 6  |                           |
| <b>5</b>   | <b>Participación y compromiso con la Universidad y Carrera</b>                           | <b>Ponderación Máx. 10 pts.</b>                |                           |
| A          | Muy participativo y comprometido   | 10   |                           |
| B          | Regularmente participativo y comprometido.   | 7  |                           |
| C          | Poco participativo y comprometido.   | 4  |                           |
|            | <b>TOTAL SOBRE 30 PUNTOS</b>   | <b>SUB TOTAL</b>                               |                           |
|            | <b>TOTAL SOBRE 100 PUNTOS (1ra+2da Parte)</b>  | <b>TOTAL</b>                                   |                           |

Los evaluadores deben asentar sus nombres y apellidos y su Registro Académico con puño y letra.

**Delegado de Curso y/o Centro de Estudiantes.      Comisión Evaluadora      Vº Bº Director de Carrera**  
(Todos ellos con pie de firma).

**Nota Aclaratoria:**

1. El formulario de Evaluación se entregará a la Comisión Evaluadora de acuerdo al Régimen Docente Cap. X Art. 65 del Estatuto Orgánico de la Universidad Pública de El Alto, siendo validado en el HCC para la conformación de la Comisión Evaluadora-Evaluación Permanente Docente.
2. El puntaje mínimo de aprobación en la evaluación permanente es de 60 puntos (Art. 68).
3. No se debe omitir ninguna casilla de calificación.

## FORMULARIO N° 2

### FORMULARIO DE EVALUACIÓN PERMANENTE AL DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES EN AULAS

|                            |
|----------------------------|
| <b>Nombre del docente:</b> |
| <b>Asignatura:</b>         |
| <b>Fecha:</b>              |

**INSTRUCCIONES:** Estimado estudiante sírvase responder los siguientes ítems considerando la escala adjunta.

Escala:

Nunca (0 -33 puntos) - A veces (34-67 puntos)- Siempre (68 a 100 puntos).

Como estrategia para responder las preguntas se sugiere focalizarse en una clase en particular, y sobre todo, que sea sincero.

**Primera Parte: Aspectos profesionales (con valor de 50% del puntaje total).**

| <b>Responsabilidad</b>                                  | <b>Nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Siempre</b> |
|---|--------------|----------------|----------------|
| Es puntual en la entrada y salida de clase              |              |                |                |
| Acepta sus sugerencias                                  |              |                |                |
| Entrega los trabajos calificados                        |              |                |                |
| Falta con frecuencia a clase                            |              |                |                |
| Exige responsabilidad y disciplina                      |              |                |                |
| Domina la asignatura a su cargo                         |              |                |                |
| Entrega promedios de manera oportuna                    |              |                |                |
| Las relaciones estudiante – maestro son cordiales       |              |                |                |
| Aplica teoría con práctica                              |              |                |                |
| <b>Desempeño Profesional</b>                            | <b>Nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Siempre</b> |
| Enuncia siempre el objetivo de la clase                 |              |                |                |
| Los contenidos le sirven en la vida profesional         |              |                |                |
| Crea un ambiente agradable en la clase                  |              |                |                |
| Permite la participación activa de los estudiantes      |              |                |                |
| Reacciona positivamente ante un cuestionamiento         |              |                |                |
| Refuerza los conocimientos                              |              |                |                |
| Respeto las diferencias individuales de los estudiantes |              |                |                |
| SUMATORIA Y PROMEDIO.                                   |              |                |                |
| SUB TOTAL (VALOR DEL 50 %)                              |              |                |                |

**Segunda Parte: Apreciación en clase (Con valor de 50% del puntaje total).**

Variables:

0: No    1: A VECES    2: EN SU MAYORÍA    3: SIEMPRE

| Preguntas  | 0 | 1 | 2 | 3 |
|--|---|---|---|---|
| El docente, cuenta con una planificación antes de desarrollar la clase.  |   |   |   |   |
| Retroalimenta los trabajos, evaluaciones, prácticas, otros.  |   |   |   |   |
| Es responsable con el aprendizaje de sus estudiantes.  |   |   |   |   |
| Asiste puntualmente a las clases impartidas.   |   |   |   |   |
| Domina el contenido científico de la asignatura.   |   |   |   |   |
| Según tu percepción, el docente se capacita puntualmente para su mejoramiento profesional.   |   |   |   |   |
| Acomoda el aula de manera que las/los estudiantes se organicen de diferentes maneras para aprender.                                  |   |   |   |   |
| Actualiza los contenidos de acuerdo a las necesidades de formación.  |   |   |   |   |
| El docente crea un clima agradable hacia el aprendizaje.   |   |   |   |   |
| El docente promueve la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo para lograr el aprendizaje cooperativo. |   |   |   |   |
| Antes de iniciar la materia, realiza un diagnóstico de necesidades de formación.   |   |   |   |   |
| Utiliza diferentes herramientas tecnológicas para amenizar las sesiones.   |   |   |   |   |
| Trabaja en grupos.   |   |   |   |   |
| Trabaja de manera individual.  |   |   |   |   |
| Coordina con los estudiantes trabajos en equipos.  |   |   |   |   |
| Cuándo trabaja en equipo, como estudiantes, creen que adquieren más conocimiento que de cuando trabajan de manera individual.        |   |   |   |   |
| Si se evalúa continuamente el desempeño docente, mejoraría el rendimiento académico.   |   |   |   |   |
| <b>SUMATORIA Y PROMEDIO.</b>   |   |   |   |   |
| <b>SUB TOTAL (VALOR DEL 50 %)</b>  |   |   |   |   |

**Nota.-** Esta tabla será entregada a los estudiantes del curso donde el docente haya ejercido la cátedra, para que sean los mismos estudiantes los directos evaluadores de la labor del docente.

.... (REVERSO DEL FORMULARIO)...

**ESTUDIANTES INSCRITOS EN LA ASIGNATURA. GESTIÓN ACADÉMICA 2/2017**

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES | REGISTRO UNIVERSITARIO | Firma | Nº | APELLIDOS Y NOMBRES | REGISTRO UNIVERSITARIO | Firma |
|----|---------------------|------------------------|-------|----|---------------------|------------------------|-------|
| 1  |                     |                        |       | 41 |                     |                        |       |
| 2  |                     |                        |       | 42 |                     |                        |       |
| 3  |                     |                        |       | 43 |                     |                        |       |
| 4  |                     |                        |       | 44 |                     |                        |       |

|    |  |  |  |    |  |  |  |
|----|--|--|--|----|--|--|--|
| 5  |  |  |  | 45 |  |  |  |
| 6  |  |  |  | 46 |  |  |  |
| 7  |  |  |  | 47 |  |  |  |
| 8  |  |  |  | 48 |  |  |  |
| 9  |  |  |  | 49 |  |  |  |
| 10 |  |  |  | 50 |  |  |  |
| 11 |  |  |  | 51 |  |  |  |
| 12 |  |  |  | 52 |  |  |  |
| 13 |  |  |  | 53 |  |  |  |
| 14 |  |  |  | 54 |  |  |  |
| 15 |  |  |  | 55 |  |  |  |
| 16 |  |  |  | 56 |  |  |  |
| 17 |  |  |  | 57 |  |  |  |
| 18 |  |  |  | 58 |  |  |  |
| 19 |  |  |  | 59 |  |  |  |
| 20 |  |  |  | 60 |  |  |  |
| 21 |  |  |  | 61 |  |  |  |
| 22 |  |  |  | 62 |  |  |  |
| 23 |  |  |  | 63 |  |  |  |
| 24 |  |  |  | 64 |  |  |  |
| 25 |  |  |  | 65 |  |  |  |
| 26 |  |  |  | 66 |  |  |  |
| 27 |  |  |  | 67 |  |  |  |
| 28 |  |  |  | 68 |  |  |  |
| 29 |  |  |  | 69 |  |  |  |
| 30 |  |  |  | 70 |  |  |  |
| 31 |  |  |  | 71 |  |  |  |
| 32 |  |  |  | 72 |  |  |  |
| 33 |  |  |  | 73 |  |  |  |
| 34 |  |  |  | 74 |  |  |  |
| 35 |  |  |  | 75 |  |  |  |
| 36 |  |  |  | 76 |  |  |  |
| 37 |  |  |  | 77 |  |  |  |
| 38 |  |  |  | 78 |  |  |  |
| 39 |  |  |  | 79 |  |  |  |
| 40 |  |  |  | 80 |  |  |  |

(Sello del Centro de Estudiantes)

(Sello de la Carrera)

**Fecha de la evaluación:**.....

Los estudiantes deben asentar sus nombres y apellidos y su Registro Académico con puño y letra.

**Delegado de Curso y/o Centro de Estudiantes.      Comisión Evaluadora      Vº Bº Director de Carrera**

(Todos ellos con pie de firma).

**Nota Aclaratoria:**

1. El formulario de Evaluación estará expuesto en la página web de la Carrera y será llenado por las/los estudiantes y remitido vía internet por el mismo sistema, de acuerdo al Régimen Docente Cap. X Art. 65 del Estatuto Orgánico de la Universidad Pública de El



Alto, computándose automáticamente y recuperado por la Dirección de Carrera para la Evaluación Permanente al Docente en aulas.

2. Se debe tener en cuenta que para la evaluación permanente se debe contar con el 50% + 1% de estudiantes.
3. Se debe adjuntar a su vez, la lista de inscritos de acuerdo a la inscripción de Kardex.
4. El formulario de evaluación permanente debe contemplar las firmas del paralelo, aclaración de firma y registro universitario (indispensable).
5. El puntaje mínimo de aprobación en la evaluación permanente es de 60 puntos (Art. 68).
6. La Evaluación Docente será de forma confidencial hasta la Entrega de Actas de Notas de los señores universitarios inscritos en dicha asignatura para que no existan las represalias correspondientes.
7. No se debe omitir ninguna casilla de calificación.
8. La firma de una persona que no sea del curso, invalida dicha evaluación.

## FORMULARIO Nº 3

### FORMULARIO DE EVALUACIÓN AL DOCENTE A FIN DE GESTIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN PERMANENTE DOCENTE- ESTUDIANTIL NOMBRADA POR EL H.C.C.

En cumplimiento de las normas establecidas de la Universidad Pública de El Alto y en aplicación al Capítulo X de Evaluación Permanente y la Revocatoria Art. 64. Los Docentes serán evaluados de manera periódica y permanente, cada fin de gestión y/o semestres, por los estudiantes del curso o paralelo que hayan pasado clases con el mencionado Docente. Asimismo, en aplicación estricta de la Resolución HCU 18-A/2014 de fecha 21/01/2014 Art. Tercero.

CARRERA: Psicología (Por ejemplo) ÍTEM DE NOMBRAMIENTO DOCENTE:.....  
 SIGLA:..... CATEGORÍA DOCENTE: .....  
 PARALELO:..... NOMBRE DEL DOCENTE:.....  
 ASIGNATURA:..... SEDE:.....

| 1        | <b>Preparación Pedagógica (didáctica y metodología)</b>                                   | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.</b> | <b>TOTAL<br/>CALIFICACIÓN</b> |
|----------|---|-------------------------------------|-------------------------------|
| <b>a</b> | Excelente   | <b>20</b>                           |                               |
| <b>b</b> | Bueno   | <b>15</b>                           |                               |
| <b>c</b> | Regular   | <b>10</b>                           |                               |
| <b>d</b> | Pésimo  | <b>5</b>                            |                               |
| 2        | <b>Dominio del Tema y/o Materia</b>   | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.</b> |                               |
| <b>a</b> | Excelente   | <b>20</b>                           |                               |
| <b>b</b> | Bueno   | <b>15</b>                           |                               |
| <b>c</b> | Regular   | <b>10</b>                           |                               |
| <b>d</b> | Pésimo  | <b>5</b>                            |                               |
| 4        | <b>Cumplimiento del Plan de Trabajo</b>   | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.</b> |                               |
| <b>a</b> | 100%  | <b>10</b>                           |                               |
| <b>b</b> | Más de 50%  | <b>7</b>                            |                               |
| <b>c</b> | 50%   | <b>5</b>                            |                               |
| <b>d</b> | Menos de 50%  | <b>3</b>                            |                               |
| 5        | <b>Puntualidad en los Horarios</b>  | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.</b> |                               |
| <b>a</b> | Es muy puntual  | <b>10</b>                           |                               |
| <b>b</b> | Regularmente puntual  | <b>7</b>                            |                               |
| <b>c</b> | Es poco puntual   | <b>5</b>                            |                               |
| <b>d</b> | Es impuntual  | <b>3</b>                            |                               |
| 6        | <b>Objetividad en la evaluación y calificaciones<br/>(en base a criterios académicos)</b> | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.</b> |                               |
| <b>a</b> | Evalúa objetivamente en base a criterios académicos                                       | <b>10</b>                           |                               |
| <b>b</b> | Solo algunas veces evalúa en base a criterios académicos y otras veces no.                | <b>5</b>                            |                               |
| <b>c</b> | Evalúa por simpatías (preferencias) y por   | <b>3</b>                            |                               |

|                              |            |              |  |
|------------------------------|------------|--------------|--|
|                              | antipatías |              |  |
| <b>TOTAL SOBRE 70 PUNTOS</b> |            | <b>TOTAL</b> |  |

**Nota Aclaratoria.-**

Para calificar los puntos N° 3 y N° 7, la Carrera (HCC) deberá conformar la Comisión (Docente Estudiantil) y solicitar mediante Dirección a los Docentes presentar su producción intelectual mediante nota y así la Comisión (Docente Estudiantil) podrá revisar y elevar el Informe con puntaje sobre la producción intelectual de cada Docente y la participación y compromiso con la Universidad y Carrera. A la conclusión de la evaluación, el informe de la Comisión (Docente Estudiantil) se debe presentar al HCC para su validación y posterior publicación.

|                               | <b>Investigación científica tecnológica y producción intelectual<br/>(Las carreras adoptarán de acuerdo al contenido de su Plan Académico)</b> | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.</b>                   | <b>TOTAL<br/>CALIFICACIÓN</b> |
|-------------------------------|--|---|-------------------------------|
| <b>3</b>                      | <b>(Carreras con investigación y producción intelectual científica).</b>   | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.<br/>(a+b+c+d) =20</b> |                               |
| <b>a</b>                      | Por libro editado con depósito legal en el área.   | <b>10</b>   |                               |
| <b>b</b>                      | Por libro editado con depósito legal relacionado con el área.  | <b>8</b>  |                               |
| <b>c</b>                      | Artículo científico en el área.  | <b>5</b>  |                               |
| <b>d</b>                      | Artículo científico relacionado con el área.   | <b>3</b>  |                               |
| <b>3-B</b>                    | <b>(Carreras con investigaciones y producción tecnológica).</b>  | <b>Ponderación<br/>Max. 20 pts.<br/>(a+b+c)=20</b>    |                               |
| <b>a</b>                      | Por participación en la evaluación, ejecución y/o conclusión satisfactoria de proyectos.   | <b>10</b>   |                               |
| <b>b</b>                      | Por participación en la ejecución de proyectos, aprobados por el órgano de co-gobierno.  | <b>8</b>  |                               |
| <b>c</b>                      | Por proyectos presentados y aprobados por los órganos de co-gobierno   | <b>6</b>  |                               |
| <b>7</b>                      | <b>Participación y compromiso con la Universidad y Carrera.</b>  | <b>Ponderación<br/>Max. 10 pts.</b>                   |                               |
| <b>a</b>                      | Muy participativo y comprometido.  | <b>10</b>   |                               |
| <b>b</b>                      | Regularmente participativo y comprometido.   | <b>7</b>  |                               |
| <b>c</b>                      | Poco participativo y comprometido.   | <b>4</b>  |                               |
| <b>Total sobre 30 puntos</b>  |  | <b>TOTAL</b>  |                               |
| <b>TOTAL SOBRE 100 PUNTOS</b> |  | <b>SUMA TOTAL</b>                                     |                               |

**Nota.-** Esta tabla será llenada por los estudiantes del curso donde el docente haya ejercido la cátedra, quienes conforman la Comisión Evaluadora Permanente por la parte Estudiantil para evaluar la labor del docente.

**Fecha de la evaluación:**.....

Delegado de Curso y/o Centro de Estudiantes.

Comisión Evaluadora

Vº Bº Director de Carrera

(Todos ellos con pie de firma).

**Nota Aclaratoria:**

1. El formulario de Evaluación se entregará a la Comisión Evaluadora de acuerdo al Régimen Docente Cap. X Art. 65 del Estatuto Orgánico de la Universidad Pública de El Alto, siendo validado en el HCC para la conformación de la Comisión Evaluadora-Evaluación Permanente Docente.
2. Este formulario debe contemplar las firmas del paralelo, aclaración de firma y registro universitario (indispensable).
3. El puntaje mínimo de aprobación en la evaluación permanente es de 60 puntos (Art. 68).
4. La Evaluación Docente será de forma confidencial hasta la Entrega de Actas de Notas de los señores universitarios inscritos en dicha asignatura para que no existan las represalias correspondientes.
5. No se debe omitir ninguna casilla de calificación.

## FORMULARIO N° 4

### FORMULARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE

|                            |
|----------------------------|
| <b>CARRERA:</b>            |
| <b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b> |
| <b>ASIGNATURA:</b>         |
| <b>FECHA:</b>              |

Tipo de clase que imparto:

a. Teórica

b. Práctica

c. Otras

Horas de clase impartidas:

Escala: Puntaje desde 0 hasta 5 para exponer su opinión.

0: No corresponde 1: Malo 2: Regular 3: Aceptable 4: Bueno 5: Muy bueno

Para responder las preguntas que siguen, se debe focalizar una clase en particular, y sobre todo, ajustarse a la realidad.

| <b>RESPECTO A LAS CLASES</b>   | <b>PUNTAJE</b> | <b>OBSERVACIONES</b> |
|--|----------------|----------------------|
| Planteo objetivos específicos para cada clase, según los Planes de Lección y Plan de Trabajo de la asignatura. |                |                      |
| Imparto la clase con orden y claridad.   |                |                      |
| Empleo vocabulario técnico y aclaro el mismo.  |                |                      |
| Sintetizo y subrayo los conceptos que considero importantes.   |                |                      |
| Establezco articulación con los contenidos de otras asignaturas.   |                |                      |
| Presento ejemplos aplicados a la vida profesional y/o cotidiana.   |                |                      |
| Empleo ayudas visuales como: pizarrón, transparencias, videos, etc. para reforzar mis explicaciones.           |                |                      |
| Recibo preguntas y las respondo de buena manera, según lo tratado en la materia.                               |                |                      |
| Empleo estrategias didácticas para motivar a los estudiantes por la temática abordada.                         |                |                      |
| Cumplo con los horarios de clase.  |                |                      |
| Mantengo un ambiente de armonía y respeto en clase.  |                |                      |
| <b>RESPECTO A LA ASIGNATURA</b>  | <b>PUNTAJE</b> | <b>OBSERVACIONES</b> |
| Me siento a gusto en esta asignatura   |                |                      |
| La información que manejo es actualizada   |                |                      |
| Cumplo adecuadamente con las tareas asignadas  |                |                      |
| Actúo siempre de acuerdo a lo planificado en los Planes de lección correspondientes.                           |                |                      |

|   |                |                      |
|---|----------------|----------------------|
| Realizo aportes adicionales a las tareas asignadas, para la formación de los estudiantes. |                |                      |
| <b>OTROS ASPECTOS</b>   | <b>PUNTAJE</b> | <b>OBSERVACIONES</b> |
| Me siento a gusto enseñando   |                |                      |
| Actualmente estoy siguiendo algún curso o especialización en el campo de la asignatura    |                |                      |
| Mis fortalezas y mis debilidades son:   |                |                      |

**FIRMA DEL DOCENTE**  
(Con aclaración de firma)

**V° B°**

**DIRECCIÓN DE CARRERA**

## FORMULARIO N° 5

### FORMATO DE INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

El formato debe contemplar todos los datos de la evaluación efectuada, fechas, tipos de evaluación y formularios empleados, consignando a todos y cada uno de los docentes evaluados con el detalle de la evaluación que se especifica, observándose el cómputo final correspondiente con una nota de calificación. Asimismo, las sugerencias respectivas, según el formato típico de Informe. Ejemplo:

A la conclusión de la evaluación, el informe de la Comisión (Docente Estudiantil) se presentará al HCC para su validación y posterior publicación, en aplicación estricta de la Resolución HCU 18-A/2014 de fecha 21/01/2014 Art. Tercero.

CARRERA: Psicología (Por ejemplo) ÍTEM DE NOMBRAMIENTO DOCENTE:.....

SIGLA:..... CATEGORÍA DOCENTE: .....

PARALELO:..... NOMBRE DEL DOCENTE:.....

ASIGNATURA:..... SEDE:.....

FECHA:.....

| Nº | Gestión | Se-de   | Cat-e-goría | Gr-a-do | Do-cente             | C.I.       | Sig-la | Asigna-tura            | Niv-el | Tur-no | Par-a-lelo | Hr-s. Me-s | Ítem                        | Nota Eva-luac. Per-man. a Docen-tes | Observaciones  |
|----|---------|---------|-------------|---------|----------------------|------------|--------|------------------------|--------|--------|------------|------------|-----------------------------|-------------------------------------|--|
| 1  | 1/2016  | Via-cha | Invi-tado   | Lic.    | Condori Arcani Juan  | 4211267 LP | AE-211 | PPTOS Y MICRO FINANZAS | 3      | M      | G          | 16         | ADM.SedVia .20.05.AE-211.3. | 51                                  | REPROBADO  |
| 2  | 1/2016  | Via-cha | Invi-tado   | Lic.    | Gomez Larico Roberto | 4001638 LP | AE-250 | TEC. INFORM. EMPRESAR. | 3      | M      | G          | 16         | ADM.SedVia .20.05.AE-211.3. | 75                                  | APROBADO   |
| 3  | 1/2016  | Via-cha | Invi-tado   | Lic.    | Gomez Larico Roberto | 4001638 LP | AE-250 | TEC. INFORM. EMPRESAR. | 3      | M      | G          | 16         | ADM.SedVia .20.05.AE-211.3. | 75                                  | DOCENTE CON FUERO SINDICAL DE acuerdo a Res. HCU 130/2013. 20 Dic. 2013 Art. único |

Lugar y fecha

Firmas, cargos, con pie de firma correspondientes.

## ANEXO "F"

### ANÁLISIS SOBRE LA CALIFICACIÓN AL DOCENTE QUE SE PRACTICA ACTUALMENTE EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO

Mi persona, como docente de esa Carrera, observa con preocupación que el mencionado co gobierno paritario docente estudiantil no está siendo empleado equitativamente en la Universidad Pública de El Alto, en cuanto a la evaluación permanente del docente, el cual se debiera realizar, pese a que el Vicerrectorado de esa Universidad, en procura de impulsar tal actividad pedagógica, a fines de la pasada gestión 2016, elaboró un Formulario de Evaluación Permanente a Docentes que se debe adjuntar a otro ya consignado previamente, según se muestra en el cuadro adjunto.

#### CUADRO N° 1

#### FORMULARIO DE EVALUACIÓN PERMANENTE A DOCENTES EN LA U.P.E.A.

| <b>3</b>    | <b>Investigación científica-tecnológica y producción intelectual</b>                     |  | <b>Ponderación Máx. 20 pts.</b>                | <b>TOTAL CALIFICACIÓN</b> |
|-------------|--|--|--|---------------------------|
|             | <b>(Las carreras adoptarán de acuerdo a su contenido de su plan académico)</b>           |  |  |                           |
| <b>3- A</b> | (Carreras con investigación y producción intelectual científica)                         |  | <b>(Ponderación Máx. 20 pts. (a+b+c+d)=20)</b> |                           |
| A           | Por libro editado con depósito legal en el área.   |  | 10   |                           |
| B           | Por libro editado con depósito legal relacionado con el área.                            |  | 8  |                           |
| C           | ARTICULO científico en el área   |  | 5  |                           |
| D           | ARTICULO científico relacionado con el área  |  | 3  |                           |
| <b>3-B</b>  | (Carreras con investigación y producción tecnológica)                                    |  | <b>(Ponderación Máx. 20 pts. (a+b+c+d)=20)</b> |                           |
| *           | Por participación en la evaluación, ejecución y/o conclusión satisfactoria de proyectos. |  | 10   |                           |
| *           | Por participación en la  |  | 8  |                           |



|          |   |  |                                 |  |
|----------|---|--|---------------------------------|--|
|          | ejecución de proyectos, aprobados por el órgano de co-gobierno.     |  |                                 |  |
| *        | Por proyectos presentados y aprobados por los órganos de cogobierno |  | 6                               |  |
| <b>7</b> | <b>Participación y compromiso con la Universidad y Carrera</b>      |  | <b>Ponderación Máx. 10 pts.</b> |  |
| A        | Muy participativo y comprometido                                    |  | 10                              |  |
| B        | Regularmente participativo y comprometido.                          |  | 7                               |  |
| C        | Poco participativo y comprometido.                                  |  | 4                               |  |
|          | <b>TOTAL SOBRE 30 PUNTOS</b>  |  | <b>TOTAL</b>                    |  |
|          | <b>TOTAL SOBRE 100 PUNTOS</b>                                       |  | <b>SUB TOTAL</b>                |  |

Fuente: Estatuto Orgánico de la Universidad Pública de El Alto

Si se analiza detenidamente el anterior cuadro, se observa que el mismo está orientado más que todo a la evaluación de las condiciones profesionales y no al desempeño docente propiamente dicho; por tal razón, puede considerarse **insuficiente**, situación que influye negativamente en el interaprendizaje y en una educación de calidad.

Asimismo, según el formato de Informe de la Comisión de Evaluación, se observa la existencia de Docentes con fuero sindical como se indica:

## CUADRO N° 2

### FORMATO DE INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

| N° | Gestión    | Se-<br>de             | Cat-<br>e-<br>gorí-<br>a | Gr-<br>a-<br>do | Do-<br>cente                     | C.I.           | Sigl-<br>a | Asigna-<br>tura                  | Niv-<br>el | Tur-<br>no | Par-<br>a-<br>lelo | Hr-<br>s.<br>Me-<br>s | Ítem                                   | Nota<br>luac.<br>Per-<br>man.<br>Docen-<br>tes | Eva-<br>luc.<br>Per-<br>ma-<br>a | Obser-<br>vacio-<br>nes         |
|----|------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------|------------|----------------------------------|------------|------------|--------------------|-----------------------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|
| 1  | 1/20<br>16 | Vi-<br>a-<br>ch-<br>a | Invi-<br>tad-<br>o       | Lic.            | Cond-<br>ori<br>Arcan-<br>i Juan | 42112<br>67 LP | AE-<br>211 | PPTOS Y<br>MICRO<br>FINANZA<br>S | 3          | M          | G                  | 16                    | ADM.Sed<br>Via.20.05<br>.AE-<br>211.3. | 51   |                                  | REPR<br>OBAD<br>O               |
| 2  | 1/20<br>16 | Vi-<br>a-<br>ch-<br>a | Invi-<br>tad-<br>o       | Lic.            | Gomez<br>Larico<br>Roberto       | 40016<br>38 LP | AE-<br>250 | TEC.<br>INFORM.<br>EMPRES<br>AR. | 3          | M          | G                  | 16                    | ADM.Sed<br>Via.20<br>05.AE-<br>211.3.  | 75   |                                  | APRO<br>BADO                    |
| 3  | 1/20<br>16 | Vi-<br>a-<br>ch-<br>a | Invi-<br>tad-<br>o       | Lic.            | Gomez<br>Larico<br>Roberto       | 40016<br>38 LP | AE-<br>250 | TEC.<br>INFORM.<br>EMPRES<br>AR. | 3          | M          | G                  | 16                    | ADM.Sed<br>Via.20<br>05.AE-<br>211.3.  | 75   |                                  | DOCE<br>NTE<br>CON<br>FUER<br>O |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | SINDI<br>CAL<br>DE<br>acuerd<br>o a<br>Res.<br>HCU<br>130/20<br>13. 20<br>Dic.<br>2013<br>Art.<br>único |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

Fuente: Estatuto Orgánico de la Universidad Pública de El Alto

Esta situación se observa en muchos aspectos de la vida universitaria local, principalmente de aquellos docentes que cuentan con fuero sindical, lo cual les da un 'status' diferente en relación a los demás, aparentemente con mayores opciones y un trato preferencial por parte de las autoridades y estudiantado; por otro lado, están aquellos docentes que no tienen dicho fuero, quiénes en el desarrollo de sus actividades, ante una probable acción desmedida de las/los estudiantes, con fines extra académicos, desde las bases o centros respectivos, se ven coartados y coaccionados en el desarrollo de sus funciones, actuando instintivamente por 'miedo' o 'temor' a sufrir represalias en caso de una exigencia 'anormal', por ello, consideran 'apropiado' actuar con cautela, en procura de una educación superior con calidad y excelencia académica, mucho más considerando que, la Carrera de Psicología, de manera particular, tiene entre sus objetos de estudio y trabajo, precisamente el estudio del comportamiento psicológico, psicopedagógico y psicosocial de los estudiantes durante el proceso de formación profesional.

Al respecto, algunos actores educativos incrustados a nivel docente y estudiantil, obstaculizan todo esfuerzo, con políticas gremiales, 'protegiendo' a ciertos docentes, olvidando el derecho de las/los estudiantes a recibir una educación cualitativamente superior, tampoco reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir la retroalimentación, el asesoramiento y control que contribuya a mejorar su trabajo.

Es preciso tener en cuenta que, si tales jóvenes y señoritas no son instruidos correctamente sobre el significado de la evaluación integral, si no se maneja bien el sistema, excluyendo apetitos político partidarios incrustados en la

Universidad, se corre el riesgo, que los estudiantes con sus 'evaluaciones', puedan manipular a los docentes a su albedrío para que no exijan mucho en sus exámenes o pruebas respectivas; sean más condescendientes y al final todos ellos, sin mayor exigencia, aprueben las materias, lo que de manera indirecta y global incide en la calidad de la educación y, por ende, en el interaprendizaje en aula practicado por los docentes y estudiantes.

En nuestro medio, prima el concepto de que el fracaso o éxito de un sistema educativo, depende fundamentalmente de la calidad de los docentes y de su desempeño. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos, construirse magníficas instalaciones, pero sin docentes idóneos ni eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Según las encuestas realizadas, algunos docentes de la Carrera de Psicología de la UPEA, conceptúan a la evaluación como una estrategia de vigilancia jerárquica para controlar sus actividades, y no como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento ni su constante actualización profesional, identificando sus cualidades, ajustadas al prototipo de buen docente, cuyos resultados tiendan a generar políticas educativas orientadas a su generalización.

Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea en su comportamiento o competencia, independientemente de los distintos factores que caracterizan al sistema universitario, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad o contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo, o, en otro caso, ser causa de decisiones inadecuadas, de insatisfacción y desmotivación de los docentes y de los mismos estudiantes, lo que incide directamente en el interaprendizaje practicado en la Carrera de Psicología de esa Universidad.

En este contexto, uno de los indicadores primarios que se pueden avizorar en la Universidad Pública de El Alto es el bajo rendimiento de los

universitarios, siendo una de las posibles causas que los docentes, escasamente hacen un buen uso del recurso docente-ambiente-alumno y no perciben que su quehacer no es una profesión, sino una misión que debe ser perfeccionada y alcanzada cada vez con mayor rigor.

Esta situación ha traído como consecuencia, que muchos docentes confronten problemas para combinar las estrategias, técnicas y recursos disponibles de manera eficiente, que les permita el logro de los objetivos trazados en el proceso, en forma conjunta docente – estudiante.

De continuar con esta situación, durante el desarrollo de las actividades de interaprendizaje en el aula, no contarán con un marco de referencia, que permita al profesorado contribuir a la formación para la vida del educando, dando especial importancia a los roles que debe desempeñar el individuo como estudiante, ciudadano, profesional y padre de familia; para fomentar en el estudiante el cultivo de los valores concernientes a la persona, a la familia y al país; para propiciar un clima que facilite la comunicación interpersonal e interinstitucional; para facilitar la toma de decisiones de los individuos en relación a su futuro, sea la continuación de estudios o su incorporación a la vida laboral.

En este sentido, la problemática en torno a la necesidad de efectivizar la evaluación permanente de los maestros o mentores en la Universidad Pública de El Alto, se sintetiza en los siguientes indicadores:

### **Indicadores**

- El Formulario de Evaluación Permanente a Docentes, elaborado recientemente en la Universidad Pública de El Alto (segunda parte), según se muestra en el Cuadro N° 1, para ser aplicado por una Comisión de Evaluación Permanente (Docente Estudiantil) a los Docentes en la gestión 2016, está orientado principalmente a la evaluación de las condiciones profesionales y no al desempeño docente durante toda la

gestión sino solamente a fines de la misma; por tal razón dicho instrumento se considera **insuficiente**.

- La conformación de una Comisión de Evaluación Permanente (Docente Estudiantil) para los Docentes de la UPEA, recae solamente en unos cuantos estudiantes y no en su totalidad, no existiendo una auténtica paridad al respecto; asimismo, dicha evaluación, al ser realizada solo por unos cuantos estudiantes es imprecisa, en relación con la evaluación que pueden realizar todos los alumnos de manera permanente, por tanto, dicha evaluación está sesgada, es no válida, al no ser producto de la realidad.
- La periodicidad de la labor de dicha Comisión Evaluadora, que solamente se activa a fines del semestre o anualmente para evaluar a los Docentes, según sea la Carrera, desnaturaliza la llamada evaluación permanente, que se debiera practicar diariamente en aulas, según sea la materia.
- La existencia de catedráticos con fuero sindical, que se ven seguros de permanecer por siempre en la Universidad dando clases como sea, es una auténtica discriminación y vía libre para que los docentes en esa condición, no puedan ser evaluados, porque sus resultados de nada servirían para retroalimentar el proceso, lo cual también afecta al interaprendizaje que se practica en la Carrera de Psicología de la Universidad Pública de El Alto.
- Existe un bajo rendimiento de los universitarios de la UPEA a nivel general.